



2º CONGRESO MUNDIAL CIELO LABORAL 2018

“CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y GLOBALIZACIÓN: LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO, LA SALUD Y VIDA PRIVADA DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS DESAFÍOS DEL FUTURO”

12 y 13 de octubre de 2018
Facultad de Derecho. Universidad de la República
Montevideo, Uruguay

Países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, España, Francia,
Italia, México, Perú, Polonia, Portugal, Suiza, Uruguay y Venezuela

LIBRO DEL CONGRESO (BOOKLET)

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Cartas de presentación del 2º congreso mundial CIELO Laboral

- D^{ña}. María Luz Vega. Coordinadora Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo (OIT Suiza)
- Prof. Juan Raso-Delgue. Universidad de la República (Uruguay)
- Prof^a Lourdes Mella Méndez. Coordinadora General de CIELO Laboral. Los Comités Ejecutivos de CIELO Laboral

2. Indicaciones generales para ponentes y moderadores

3. Programa final del Congreso

4. Fichas de ponentes

(Las fichas están ordenadas alfabéticamente por la inicial del nombre de pila del autor, salvo los seminarios. Éstos se ubican en la letra "s").

1. CARTAS DE PRESENTACIÓN DEL 2º CONGRESO MUNDIAL CIELO LABORAL

- 1. D^{ña}. María Luz Vega.** Coordinadora Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo (OIT Suiza)
- 2. Prof. Juan Raso-Delgue.** Universidad de la República (Uruguay)
- 3. Prof^a Lourdes Mella Méndez.** Coordinadora General de CIELO Laboral. Los Comités Ejecutivos de CIELO Laboral

Nota: Cada una de las cartas se presenta, sucesivamente, en español, portugués y francés.

PREPARANDO EL CENTENARIO DE LA OIT

En los albores del siglo XX, la primera Guerra mundial fue el crisol en el que se fundieron y amalgamaron nuevas ideas, conceptos y perspectivas sociales, consolidándose las características que derivaron en la necesidad de un nuevo tipo de regulación (el Derecho del Trabajo) como un ordenamiento singular. El eje de esta normativa era la existencia de una relación trabajador/empleador, basada en la disyuntiva poder/protección, y en la que el trabajo se caracterizaba por su valor eminentemente productivo (con independencia que el servicio prestado o los frutos producidos fueran un bien consumible directamente, o uno que sirviera para procurar dichos bienes). Si bien el concepto era predominantemente económico, también implicaba una idea ética y axiológica (trabajar para vivir) que abría, en paralelo, el debate sobre fines deontológicos en torno a la dignidad o la libertad¹.

En este contexto, la Conferencia de Paz en París en 1919, incluyó el debate sobre la necesidad de una legislación internacional, que, si bien no era nueva, tenía un diferente espíritu tras experimentar los horrores de una confrontación mundial. La idea de dignidad y libertad fue el mayor impulso para la creación de una nueva organización multilateral, que, más allá de las relaciones entre trabajadores y gobiernos, incluía una nueva figura: las organizaciones de empleadores, que, desde entonces, empezaron a constituir organizaciones nacionales para asistir a los empleadores en las discusiones en la OIT. El derecho social se elevó entonces al más alto rango (internacional) y el tripartismo como forma de interrelación y diálogo sobre el trabajo iniciaron su andadura, y consolidaron el incipiente concepto de Estado social.

Casi cien años después, el mundo enfrenta nuevas (y quizás más disruptivas que nunca) convulsiones en el contexto de la llamada Cuarta Revolución industrial. El trabajo es cuestionado no sólo como un hecho productivo y subordinado, sino como un fenómeno humano, enfrentándonos a que pueda ser de nuevo considerado “una mercancía”. Las desigualdades se acrecientan, y a la desprotección y la vulnerabilidad se añaden nuevas dicotomías, tales como la autonomía del trabajador *versus* la inestabilidad, la necesidad de capacidades y formación especiales *versus* la tendencia a un menor esfuerzo físico y la disminución de la penosidad, el impulso a la creatividad *versus* evitar la repetición, y la deslocalización del centro de trabajo por una mayor independencia y flexibilidad *versus* la sociedad 24/7.

Este es el mundo que, en las puertas de su Centenario, se abre ante la OIT. Un mundo convulso y afectado por un preeminente cambio climático, una demografía inesperada, la invasión de la tecnología y el miedo a la realidad del tecno determinismo, así como a un cambio en el concepto de la salud y el riesgo. Entonces, *¿qué futuro del trabajo queremos?*

El Director General de la OIT lanzó, en 2015, una Iniciativa para discutir, tratar y abordar los retos y los problemas de ese futuro de forma conjunta, política y coherente. En su centenario es necesario renovar y reforzar el poder de los valores consagrados en la Constitución de la OIT, que, en su preámbulo², señala la necesidad de un trabajo “*realmente humano*” (de hecho, afirma “*que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países*”), insistiendo, más tarde, en la Declaración de Filadelfia (anexa a la Constitución), en que se deberá permitir “*emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la*

¹ Como señala Hegel, “las capacidades técnicas y la industria por la que (un pueblo) satisface sus necesidades están ligadas a su religión, sus leyes, su ética, al estado de su ciencia y de su arte, a sus disposiciones jurídicas y sus relaciones vecinales. Todo está íntimamente ligado”. Hegel, *Lecciones sobre filosofía de la historia*, parte 1ª. Traducción *La razón en la historia* (Barcelona 1972), pág. 154.

² https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común”³.

Regular y permitir que el ser humano se realice por el trabajo, seguirá siendo la “*raison d’être*” de nuestra Organización y solo con el pensamiento y el esfuerzo de todos podrá construirse una sociedad más justa. Necesitamos eventos como este Congreso, discusiones abiertas que nos aporten elementos e ideas, sólo así construiremos un mundo basado en la justicia social y la dignidad.

El futuro está en las manos de todos y somos todos los que debemos construirlo día a día.

María Luz Vega

Coordinadora Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo (OIT Suiza)

³ Parte III.

PREPARANDO O CENTENÁRIO DA OIT

No alvorecer do século XX, a Primeira Guerra Mundial foi o centro no qual novas ideias, conceitos e perspectivas sociais foram fundidos e amalgamados, consolidando as características que levaram à necessidade de um novo tipo de regulação (Direito do Trabalho) como uma ordem singular. O eixo dessa regulação era a existência de uma relação trabalhador / empregador, baseada no poder disjunção/proteção, e em que o trabalho se caracterizava pelo seu valor eminentemente produtivo (independentemente de o serviço prestado ou os frutos produzidos serem um bem consumível diretamente, ou que serviria para adquirir tais bens). Embora o conceito fosse predominantemente económico, também implicava uma ideia ética e axiológica (de trabalhar para viver) que abria, paralelamente, o debate sobre propósitos deontológicos em torno da dignidade ou da liberdade⁴.

Nesse contexto, a Conferência de Paz em Paris, em 1919, incluiu o debate sobre a necessidade de uma legislação internacional que, embora não fosse nova, tivesse um espírito diferente depois de experimentar os horrores de um confronto global. A ideia de dignidade e liberdade foi o maior impulso para a criação de uma nova organização multilateral, que, além das relações entre trabalhadores e governos, incluiu uma nova figura: as organizações de empregadores, que, desde então, passaram a constituir organizações para ajudar os empregadores em discussões na OIT. O direito social ascendeu então ao posto mais alto (internacional) e o tripartismo como uma forma de inter-relação e diálogo sobre o trabalho iniciou sua jornada e consolidou o conceito emergente de estado social.

Quase cem anos depois, o mundo enfrenta novas (e talvez mais perturbadoras do que nunca) convulsões no contexto da chamada Quarta Revolução Industrial. O trabalho é questionado não apenas como um facto produtivo e subordinado, mas como um fenómeno humano, que corre o risco de ser considerado novamente como "uma mercadoria". Desigualdades aumentam, novas dicotomias desprotegidas e vulneráveis são adicionadas, como a autonomia do trabalhador *versus* instabilidade, a necessidade de habilidades especiais e formação *versus* a tendência para menor esforço físico e a diminuição de dificuldades, o impulso a criatividade *versus* evitar a repetição, e a realocação do local de trabalho para maior independência e flexibilidade *versus* a sociedade 24/7.

Este é o mundo que, às portas do seu Centenário, se abre perante a OIT. Um mundo convulsionado e afetado por uma mudança climática proeminente, uma demografia inesperada, a invasão da tecnologia e o medo da realidade do determinismo tecno, assim como uma mudança no conceito de saúde e de risco. Então, que futuro queremos para o trabalho?

O Diretor-Geral da OIT lançou, em 2015, uma iniciativa para discutir, abordar e abordar os desafios e problemas desse futuro de maneira conjunta, política e coerente. No seu centenário é necessário renovar e reforçar o poder dos valores consagrados na Constituição da OIT, que, no seu preâmbulo⁵, salienta a necessidade de um trabalho "verdadeiramente humano" (na verdade, afirma "que, se qualquer nação não adotar um regime de trabalho verdadeiramente humano, essa omissão constituiria um obstáculo aos esforços de outras nações que desejam melhorar o destino dos trabalhadores nos seus próprios países"), insistindo, mais tarde, na Declaração de Filadélfia (anexa à Constituição), que deve permitir "empregar trabalhadores em ocupações onde possam ter a satisfação de utilizar as suas

⁴ Como observa Hegel, "as capacidades técnicas e a indústria pela qual (um povo) satisfaz suas necessidades estão ligadas à sua religião, suas leis, sua ética, o estado de sua ciência e arte, suas disposições legais e suas relações de vizinhança. Tudo está intimamente ligado". Hegel, *Lecciones sobre filosofia de la historia*, parte 1ª. Traducción *La razón en la historia* (Barcelona 1972), pág. 154.

⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

habilidades e conhecimentos da melhor maneira possível e contribuir o máximo possível para o bem-estar comum"⁶.

Regular e permitir que o ser humano se realize através do trabalho, continuará a ser a "razão de ser" de nossa Organização e somente com o pensamento e o esforço de todos podemos construir uma sociedade mais justa. Precisamos de eventos como este Congresso, discussões abertas que nos forneçam elementos e ideias, só assim construiremos um mundo baseado na justiça social e na dignidade.

O futuro está nas mãos de todos e todos nós devemos construí-lo dia após dia.

Maria Luz Vega

Coordenadora da Iniciativa sobre o Futuro do Trabalho (OIT Suíça)

⁶ Parte III.

PRÉPARER LE CENTENAIRE DE L'OIT

À l'aube du XXe siècle, la Première Guerre mondiale était le creuset dans lequel les nouvelles idées, concepts et perspectives sociales fusionnaient et s'amalgamaient, consolidant les caractéristiques qui ont conduit à la nécessité d'un nouveau type de réglementation (le Droit du Travail) comme un ordre singulier. Le pivot de cette réglementation était l'existence d'une relation travailleur / employeur, basée sur la distinction pouvoir / protection, et dans laquelle le travail se caractérisait par sa valeur éminemment productive (indépendamment du fait que le service fourni ou les fruits produits constituaient un bien consommable directement, ou qui servirait à acheter lesdites marchandises). Bien que le concept soit essentiellement économique, il implique également une idée éthique et axiologique (travailler pour gagner sa vie) qui ouvre parallèlement le débat sur les objectifs déontologiques autour de la dignité ou de la liberté⁷.

Dans ce contexte, la Conférence de la paix à Paris en 1919 a inclus le débat sur la nécessité d'une législation internationale qui, sans être nouvelle, avait un esprit différent après avoir connu les horreurs d'un affrontement mondial. L'idée de dignité et de liberté était la plus grande impulsion à la création d'une nouvelle organisation multilatérale qui, au-delà des relations entre travailleurs et gouvernements, incluait une nouvelle figure : les organisations d'employeurs, qui depuis lors ont commencé à s'organiser en organisations nationales pour assister les employeurs dans les discussions au BIT. Le droit social a ensuite atteint le rang le plus élevé (international) et le tripartisme en tant que forme d'interrelation et de dialogue sur le travail a commencé son parcours et a consolidé le concept naissant d'État social.

Presque cent ans plus tard, le monde est confronté à de nouvelles convulsions (peut-être plus perturbatrices que jamais) dans le contexte de la quatrième révolution industrielle. Le travail est remis en question non seulement comme acte productif et subordonné, mais aussi comme phénomène humain, nous confrontant à ce qu'il peut être considéré à nouveau comme « une marchandise ». Les inégalités s'accroissent et au manque de protection et à la vulnérabilité s'ajoutent de nouvelles dichotomies telles que l'autonomie du travailleur contre l'instabilité, le besoin de compétences spéciales et de formation par rapport à la tendance à moins d'effort physique et à la diminution des difficultés, l'impulsion à la créativité contre la répétition et à la relocalisation du lieu de travail pour une plus grande indépendance et flexibilité *versus* la société 24/7.

C'est le monde qui s'ouvre aux portes du centenaire de l'OIT. Un monde convulsé et affecté par un changement climatique prééminent, une démographie imprévue, une invasion de la technologie et la crainte de la réalité du déterminisme technologique, ainsi que la modification du concept de santé et de risque. Alors, *quel avenir pour le travail voulons-nous ?*

Le directeur général du BIT a lancé en 2015 une démarche pour aborder et débattre des défis et des problèmes de ce futur de manière conjointe, politique et cohérente. En ce centenaire, il est nécessaire de rénover et de renforcer les valeurs inscrites dans la Constitution de l'OIT, qui, dans son Préambule⁸, souligne la nécessité d'un travail « vraiment humain » (elle affirme ainsi que « *la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays* », insistant plus tard dans la Déclaration de

⁷ Comme le souligne Hegel, « les capacités techniques et l'industrie pour lesquelles un peuple satisfait ses besoins sont liées à sa religion, à ses lois, à son éthique, à l'état de sa science et de son art, à ses dispositions légales et à ses relations de voisinage. Tout est intimement lié », Hegel, *Lecciones sobre filosofía de la historia*, parte 1ª. Traducción *La razón en la historia* (Barcelona 1972), pág. 154.

⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

Philadelphie (annexée à la Constitution) sur « *l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun* »⁹.

Réguler et permettre que l'être humain se réalise par le travail continuera de constituer la raison d'être de notre Organisation et ce n'est qu'avec la réflexion et les efforts de tous que l'on pourra construire une société plus juste. Nous avons besoin d'événements comme ce Congrès, des discussions ouvertes qui nous fournissent des éléments et des idées, ce n'est qu'ainsi que nous pourrions construire un monde fondé sur la justice sociale et la dignité.

L'avenir est entre nos mains et nous sommes tous ceux qui doivent le construire jour après jour.

Maria Luz Vega

Coordinatrice de l'Initiative sur le futur du travail (BIT Suiza)

⁹ Partie III

Estimados colegas universitarios,

Es con mucha satisfacción y alegría que nuestra filial Uruguay los recibe en este II Congreso Mundial de la RED Internacional CIELO laboral, que se celebra en la Universidad de la República de Montevideo.

El tema que nos convoca - la Cuarta Revolución industrial, la globalización y el empleo - plantea complejos retos a juristas, relacionistas y operadores sociales en este verdadero cambio de época. Las transformaciones son tan intensas y rápidas que nos obligan a un estudio continuo y atento para construir las respuestas que, desde el Derecho del Trabajo y las ciencias sociales, exigen las nuevas relaciones de trabajo.

La Tercera Revolución industrial fue - como enseña mi maestro Romagnoli - no solo un modo de producir, sino también una forma de “pensar” la sociedad, construyendo las instituciones y las tutelas para un adecuado desarrollo social.

Hoy, ante una nueva revolución tecnológica y productiva, no solo debemos imaginar cuáles serán los futuros trabajos o cómo se organizará la nueva empresa; hoy, el gran desafío es cómo construir nuevas tutelas sustitutivas para proteger a aquellos trabajadores que queden al margen de la producción de las riquezas. Ello nos lleva a reflexionar sobre nuevas formas de concebir la sociedad y sus amortiguadores sociales.

En este encuentro, se tratará de reflexionar sobre las tutelas preventivas en materia de empleo (facilidad de acceso a la educación y la formación, promoción de colectivos productivos, políticas públicas de empleo ágiles y efectivas), pero, también, sobre las tutelas sociales (salud, prestaciones de desempleo, riesgos de vejez, necesidad de cuidados de niños y ancianos, etc.) que deberán acompañar, inevitablemente, a los cambios.

Ante las nuevas formas del trabajo y una nueva idea del bienestar que alcance a toda la sociedad, nuestra Red debe marcar presencia y militancia. Por lo tanto, el desafío, nuestro desafío, es el de construir la sociedad del futuro en la prosperidad y, a la vez, en el equilibrio.

En nombre de la filial Uruguay de la RED, auguro a todos los participantes el mayor éxito en el desarrollo de los trabajos.

Prof. Juan Raso Delgue

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República

Estimados colegas universitários,

É com grande satisfação e alegria que a nossa subsidiária uruguaia os recebe neste II Congresso Mundial da Rede Internacional de Trabalho CIELO, que é realizado na Universidade da República de Montevideo.

O tema que nos une - a Quarta Revolução Industrial, a globalização e o emprego - coloca desafios complexos para juristas, relações e operadores sociais nesta verdadeira mudança de época. As transformações são tão intensas e rápidas que nos obrigam a um estudo contínuo e atento para construir as respostas que, a partir do Direito do Trabalho e das ciências sociais, demandam as novas relações de trabalho.

A Terceira Revolução Industrial foi - como ensina o meu mestre Romagnoli - não apenas uma maneira de produzir, mas também uma maneira de "pensar" a sociedade, construindo instituições e tutelas para um desenvolvimento social adequado.

Hoje, diante de uma nova revolução tecnológica e produtiva, não devemos apenas imaginar que trabalhos futuros existirão ou como a nova empresa será organizada; hoje, o grande desafio é como construir novas tutelas substitutas para proteger aqueles trabalhadores que ficam de fora da produção de riqueza. Isso nos leva a refletir sobre novas formas de conceber a sociedade e seus amortecedores sociais.

Nesta reunião, tratar-se-á de refletir sobre as tutelas preventivas em termos de emprego (facilidade de acesso à educação e formação, promoção de coletivos produtivos, políticas de emprego público ágeis e eficazes), mas também na proteção social (saúde, subsídios de desemprego, riscos de velhice, necessidade de cuidados a crianças e idosos, etc.) que devem inevitavelmente acompanhar as mudanças.

Dadas as novas formas de trabalho e uma nova ideia de bem-estar que atinge toda a sociedade, a nossa Rede deve marcar presença e militância. Portanto, o desafio, nosso desafio, é construir a sociedade do futuro em prosperidade e, ao mesmo tempo, em equilíbrio.

Em nome da filial do Uruguai da REDE, desejo a todos os participantes o maior sucesso no desenvolvimento dos trabalhos.

Prof. Juan Raso Delgue

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República

Chers collègues universitaires,

C'est avec une grande satisfaction et une grande joie que notre branche uruguayenne vous reçoit au IIème Congrès mondial du Réseau international sur le travail CIELO, qui se tient à l'Université de la République de Montevideo.

Le thème qui nous rassemble – la quatrième révolution industrielle, la mondialisation et l'emploi – pose des défis complexes aux juristes, aux relations et aux opérateurs sociaux dans ce véritable changement d'époque. Les transformations sont si intenses et si rapides qu'elles nous obligent à une étude continue et attentive pour construire les réponses qui, au sein du droit du travail et des sciences sociales, exigent de penser de nouvelles relations de travail.

La Troisième Révolution Industrielle était – comme mon professeur Romagnoli l'enseigne – non seulement une manière de produire, mais aussi une façon de « penser » la société, de construire des institutions et des tutelles pour un développement social adéquat.

Aujourd'hui, face à une nouvelle révolution technologique et productive, il ne faut pas seulement imaginer quels seront les emplois futurs ou comment la nouvelle entreprise sera organisée. Aujourd'hui, le grand défi est de savoir comment créer de nouvelles tutelles de substitution pour protéger les travailleurs qui sont exclus de la production de richesses. Cela nous amène à réfléchir à de nouvelles manières de concevoir la société et ses tampons sociaux.

Lors de cette réunion, il s'agira de réfléchir sur les tutelles préventives en matière d'emploi (facilité d'accès à l'éducation et à la formation, promotion de collectifs productifs, politiques publiques d'emploi agiles et efficaces), mais aussi sur la protection sociale (la santé, les allocations de chômage, les risques vieillesse, le besoin de soins des enfants et des personnes âgées, etc.) qui doivent inévitablement accompagner les changements.

Compte tenu des nouvelles formes de travail et d'une nouvelle idée du bien-être qui touche toute la société, notre réseau est reconnu par sa présence et son militantisme. Par conséquent, le défi, notre défi est de construire une société de demain prospère et, en même temps, juste.

Au nom de la branche uruguayenne du RÉSEAU, je souhaite à tous les participants le plus grand succès dans le développement des travaux du congrès.

Prof. Juan Raso Delgue

Professeur de droit du travail et de la sécurité sociale à l'Universidad de la República

II CONGRESO MUNDIAL DE LA RED INTERNACIONAL CIELO LABORAL

Estimados asistentes,

Los Comités Ejecutivos de la Red Internacional CIELO laboral estamos encantados de volver a celebrar nuestro Congreso Mundial, esta vez en su 2ª edición, y en las maravillosas tierras latinoamericanas, concretamente, en Montevideo (Uruguay) y en la prestigiosa Universidad de La República. Nuestro agradecimiento al equipo organizador local por acogernos en su ‘casa’ y por su continua colaboración.

Desde su nacimiento en 2015, nuestra Red CIELO laboral ha desarrollado una actividad y presencia internacionales constantes, lo que es reflejo del dinamismo, interés y apoyo de todos sus miembros individuales y colectivos. Muchos han sido los frutos de esta actividad académica casi frenética (congresos, reuniones científicas, publicaciones, convenios de colaboración, becas para jóvenes investigadores), pero si tuviese que escoger uno, seguramente el más importante, sería el del ‘surgimiento’ de una comunidad científica latina que es capaz de colaborar conjuntamente a través del punto de encuentro común que es nuestra Red Internacional. Comunidad científica que, por supuesto, ya existía antes de nuestra Red, pero cuyos miembros -en muchos casos- no se conocían ni tenían lazos de unión. Sin duda, este puede ser uno de los logros más positivos de nuestra Red: el de servir de plataforma de colaboración conjunta y de difusión en el ámbito internacional de la actividad científica de todos sus miembros.

Una de las actividades emblemáticas de nuestra Comunidad es la celebración de su Congreso Mundial, que tiene lugar cada dos años. En este caso, el tema general elegido no puede ser de más actualidad, pues este versa sobre la “Cuarta Revolución industrial y la globalización”, centrándose en la protección del empleo, la salud y la vida privada de los trabajadores ante los desafíos del futuro. Los múltiples aspectos analizados por las ponencias presentadas en el Congreso conforman una variedad de interesantes contenidos, como, por ejemplo, los siguientes: los retos de las nuevas formas de trabajo en el mercado digital, la economía de plataformas, el impacto de la digitalización en la empresa del futuro, la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, el futuro del Derecho del Trabajo a la luz de las nuevas tecnologías, las neurociencias y el impacto de las TIC en el cerebro, la incorporación de la robótica a la empresa, la globalización y el trabajo decente en el marco de la nueva economía digital, la protección de la salud del trabajador ante la Cuarta Revolución industrial y la globalización, la prevención frente a los riesgos psicosociales o la conciliación de la vida personal y laboral y la privacidad y protección de datos del trabajador. Desde el punto de vista colectivo, resulta de interés el papel de los sindicatos y la negociación colectiva ante este nuevo escenario, así como la protección social ante el trabajo del futuro, especialmente ante el continuo envejecimiento de la población y la necesidad de pensar en una renta mínima universal para los desfavorecidos por este proceso de digitalización y desempleo. Por último, tampoco faltará aquí alguna reflexión sobre el impacto de este cambio tecnológico en el proceso laboral y en el ámbito jurisdiccional.

Los interesantes temas aquí apuntados serán desarrollados oralmente y debatidos a lo largo de las diferentes sesiones de trabajo del Congreso, y, posteriormente, una selección de los mejores trabajos escritos será publicada, para conocimiento general de la comunidad científica internacional, en la reconocida “Revista de Direito do Trabalho” (Brasil). Animamos, pues, a todos los presentes a que contribuyan al debate científico con sus aportaciones personales y propuestas novedosas, con el fin de contribuir a la solución de los grandes retos laborales y sociales de estos nuevos tiempos de revolución tecnológica y globalización. Asimismo, en el plano social, alentamos a todos los presentes a compartir

experiencias y hacer nuevas relaciones personales y profesionales con los miembros de los diferentes países de la Red.

Finalmente, nuestro agradecimiento sincero a las múltiples personas y entes colaboradores que, con su trabajo y dedicación, han hecho posible que este 2º Congreso Mundial de la Comunidad CIELO se convierta en nuestro segundo sueño cumplido.

Muchas gracias a todos por su asistencia y participación y... ¡disfruten del 2º Congreso Mundial!

Profª. Lourdes Mella Méndez

Coordinadora General de la Red Internacional CIELO Laboral

Los Comités Ejecutivos de CIELO Laboral

II CONGRESSO MUNDIAL DA REDE INTERNACIONAL CIELO LABORAL

Estimados asistentes,

Os Comitês Executivos da Rede Internacional CIELO LABORAL têm o prazer de voltar para celebrar o nosso Congresso Mundial, desta vez a sua 2.^a edição, e nas maravilhosas terras da América Latina, especificamente, em Montevidéu (Uruguai), na prestigiosa Universidade da República. Os nossos agradecimentos à equipa organizadora local por nos receber em sua "casa" e pela sua colaboração contínua.

Desde o seu nascimento em 2015, a nossa Rede CIELO LABORAL desenvolveu uma constante atividade e presença internacional, que reflete o dinamismo, interesse e apoio de todos os seus membros individuais e coletivos. Muitos foram os frutos desta atividade académica quase frenética (congressos, reuniões científicas, publicações, acordos de colaboração, bolsas de estudo para jovens pesquisadores), mas, se tivesse que escolher um, certamente o mais importante seria o "surgimento" de uma comunidade científica latina que é capaz de colaborar através de um ponto de encontro comum, que é a nossa Rede Internacional. Comunidade científica que, naturalmente, já existia antes da nossa Rede, mas cujos membros - em muitos casos - não se conheciam ou não tinham laços de união. Sem dúvida que esta pode ser uma das conquistas mais positivas da nossa Rede: servir de plataforma para a colaboração e disseminação conjunta no campo internacional da atividade científica de todos os seus membros.

Uma das atividades emblemáticas da nossa Comunidade é a celebração do seu Congresso Mundial, que acontece a cada dois anos. Neste caso, o tema escolhido geral não pode ser mais actual, pois versa sobre a "Quarta Revolução Industrial e a globalização", com foco na proteção do emprego, a saúde e a vida privada dos trabalhadores perante os desafios do futuro. Os vários aspectos analisados pelos trabalhos apresentados no Congresso revelam uma variedade de conteúdos interessante, como por exemplo: os desafios das novas formas de trabalho nas plataformas de economia de mercado digitais, o impacto da digitalização o futuro da empresa, a protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o futuro do direito do trabalho à luz das novas tecnologias, neurociências e impacto das TIC no cérebro, incorporando robótica para a empresa, globalização e o trabalho digno no âmbito da nova economia digital, a protecção da saúde do trabalhador antes da Quarta Revolução industrial e da globalização, a prevenção contra os riscos psicossociais ou conciliação entre trabalho e vida familiar e vida privada e a proteção de dados do trabalhador. Do ponto de vista coletivo, é interessante o papel dos sindicatos e negociação colectiva nesta nova fase, bem como a protecção social perante o trabalho do futuro, especialmente tendo em conta o envelhecimento contínuo da população e a necessidade de pensar num rendimento mínimo universal para os desfavorecidos por este processo de digitalização e desemprego. Por fim, não haverá falta de reflexão sobre o impacto dessa mudança tecnológica no processo de trabalho e ao nível jurisdicional.

Os temas interessantes aqui mencionados serão desenvolvidos oralmente e debatidos ao longo das diferentes sessões de trabalho do Congresso, e, posteriormente, uma seleção dos melhores trabalhos escritos será publicada para conhecimento geral da comunidade científica internacional, na reconhecida "Revista do Direito do Trabalho" (Brasil). Por isso, encorajamos todos os presentes a contribuir para o debate científico com as suas contribuições pessoais e novas propostas, a fim de contribuir para a solução dos grandes desafios trabalhistas e sociais destes novos tempos de revolução tecnológica e de globalização. Da mesma forma, ao nível social, encorajamos todos os presentes a partilhar experiências e criar novas relações pessoais e profissionais com os membros dos diferentes países da Rede.

Por fim, os nossos sinceros agradecimentos às muitas pessoas e colaboradores que, com o seu trabalho e dedicação, permitiram que este 2º Congresso Mundial da Comunidade CIELO se tornasse o nosso segundo sonho realizado.

Muito obrigado a todos pela vossa presença e participação e ... desfrutem do 2º Congresso Mundial!

Lourdes Mella Méndez

Coordenadora Geral da Rede Internacional CIELO Laboral

Os Comitês Executivos da CIELO Laboral

IIè CONGRÈS MONDIAL DU RÉSEAU INTERNATIONAL SUR LE TRAVAIL CIELO

Chers participants,

Les Comités exécutifs du Réseau international sur le travail CIELO sont ravis d'organiser à nouveau leur Congrès mondial, cette fois pour une deuxième édition, dans les terres merveilleuses d'Amérique latine, en particulier à Montevideo (Uruguay) et dans la prestigieuse Université de la République. Nos remerciements vont à l'équipe organisatrice locale pour nous avoir accueillis chez eux et pour leur collaboration continue.

Depuis sa création en 2015, notre réseau sur le travail CIELO a développé une activité et une présence internationales constantes, ce qui reflète le dynamisme, l'intérêt et l'appui de tous ses membres individuels et collectifs. Cette activité est le fruit de travaux académiques presque frénétiques (conférences, réunions scientifiques, publications, conventions de collaboration, bourses pour les jeunes chercheurs). Toutefois si je devais en choisir un, sans doute le plus important, ce serait l'« émergence » d'une communauté scientifique latine capable de collaborer grâce au point de rencontre commun que constitue notre réseau international. La communauté scientifique, bien entendu, existait déjà avant notre réseau, mais les membres – dans de nombreux cas – ne se connaissaient pas ou n'avaient pas de relation. Sans aucun doute, cela est l'une des réalisations les plus positives de notre réseau en servant de plateforme de collaborations communes et de diffusion dans le champ international de l'activité scientifique de tous les membres.

L'une des activités emblématiques de notre communauté est la célébration de son congrès mondial, qui a lieu tous les deux ans. Le thème général choisi ne peut pas être plus d'actualité puisqu'il concerne la « quatrième révolution industrielle et la mondialisation », en mettant l'accent sur la protection de l'emploi, de la santé et de la vie privée des travailleurs confrontés aux défis de l'avenir. Les multiples aspects analysés par les conférences présentés au Congrès constituent une variété de contenus enthousiasmant, tels que : les défis des nouvelles formes de travail sur le marché numérique, l'économie des plateformes, l'impact de la numérisation sur l'entreprise du futur, la protection des droits fondamentaux des travailleurs, l'avenir du droit du travail à la lumière des nouvelles technologies, des neurosciences et de l'impact des TIC sur le cerveau, l'incorporation de la robotique dans l'entreprise, la mondialisation et le travail décent dans le cadre de la nouvelle économie numérique, la protection de la santé des travailleurs devant la quatrième révolution industrielle et la mondialisation, la prévention des risques psychosociaux ou la conciliation de la vie personnelle et professionnelle et de la vie privée et protection des données sur les travailleurs. Du point de vue collectif, seront abordés le rôle des syndicats et de la négociation collective dans ce nouveau contexte, ainsi que la protection sociale dans le travail du futur, en particulier compte tenu du vieillissement continu de la population et la nécessité de penser à un revenu minimum universel pour les personnes défavorisées par ce processus de numérisation et de chômage. Enfin, l'impact des changements technologiques sur le processus de travail et sur le plan juridictionnel ne manquera pas à la réflexion.

Tous ces intéressants sujets seront présentés et débattus oralement durant les différentes sessions de travail du Congrès et, plus tard, une sélection des meilleurs travaux écrits sera publiée, pour une reconnaissance générale de la communauté scientifique internationale, dans la revue de haut niveau « Revista de Direito do Trabalho » (Brésil). Nous encourageons donc toutes les personnes présentes à contribuer au débat scientifique avec leurs contributions personnelles et leurs propositions novatrices afin de contribuer à résoudre les grands enjeux sociaux et de travail que posent ces nouveaux temps engendrés par la révolution technologique et la mondialisation. De même, au niveau social, nous encourageons toutes les

personnes présentes à partager leurs expériences et à nouer de nouvelles relations personnelles et professionnelles avec les membres des différents pays du réseau.

Enfin, nous remercions sincèrement les nombreuses personnes et collaborateurs qui, avec leur travail et leur dévouement ont permis à ce 2^{ème} Congrès mondial du réseau CIELO de passer du rêve à la réalité.

Merci beaucoup à tous pour votre présence et votre participation et... profitez bien de ce 2ème Congrès mondial !

Lourdes Mella Méndez

Coordinatrice générale du réseau international sur le travail CIELO

Les Comités Exécutifs de CIELO Laboral

2. Indicaciones generales para ponentes y moderadores



INDICACIONES GENERALES PARA PONENTES Y MODERADORES

1. PONENTES CON PÓSTER (sesión *Tedtalk style*)

-Las ponencias presentadas en el Congreso en modalidad póster consisten en una exposición activa, rápida y dinámica, por lo que se aconseja la presentación de pie para ayudar a centrar la atención del público.

-Se trata de que el autor del trabajo exponga sus ideas básicas durante 5-7 minutos, sin prórroga, a la vez que proyecta un póster o diapositiva en la Sala (para ayudar al público a seguir el contenido).

-Este póster también debe contener la estructura o resumen del trabajo (introducción, ideas clave y conclusiones) y puede incluir imágenes, esquemas o diagramas.

-El póster debe llevarse al congreso por su autor (en pen-drive) y allí organizar su proyección en la Sala.

-La modalidad póster solo afecta a la forma de presentar oralmente el trabajo en el congreso, pues el autor puede acompañar (al igual que en la exposición clásica) un trabajo escrito para su evaluación a efectos de publicación (si así lo desea). A todos los efectos, el autor será considerado como ponente.

2. PONENTES CON EXPOSICIÓN ORAL CLÁSICA

-Todas las aulas disponen de ordenador y proyector para hacer una presentación con diapositivas. Las diapositivas deben llevarse personalmente al Congreso (pen-drive) y es responsabilidad del autor introducirlas en el ordenador de la Sala con tiempo y rapidez para su adecuada exposición (y sin perder tiempo).

-Se ruega que los ponentes **respeten escrupulosamente el tiempo asignado** previamente por el moderador de su mesa. Dado que el programa es muy denso, la presentación oral no debe intentar abarcar todo el contenido del trabajo realizado, sino solo sus **puntos básicos y las conclusiones principales**. En su caso, los interesados pueden ponerse en contacto con los autores para obtener mayor información del tema.

-El no respetar el tiempo asignado perjudica a otros compañeros y, en su caso, a los asistentes que deseen hacer preguntas en el posible debate.

-Se aconseja comprobar previamente el aula en el que se desarrollará el seminario en el que se participa y estar allí con unos minutos de antelación o, si acaso, puntualmente; ello evitará retrasos en el comienzo de las sesiones por ausencia de algún ponente.

-Idiomas admitidos para la exposición de la ponencia: portugués, español, italiano o francés. No se aceptará el inglés. No habrá servicio de traducción simultánea.

3. MODERADORES

-El moderador debe **distribuir, previa y equitativamente, el tiempo de duración** previsto para la sesión temática o el seminario entre todos los participantes en el mismo,

salvo que estos estén de acuerdo en otro criterio (como podría ocurrir en los seminarios propuestos por los ponentes).

-Si, a la hora asignada, algún ponente está ausente, el moderador debe comenzar la sesión igualmente. La persona que se incorpore tarde intervendrá en último lugar, salvo mejor criterio justificado por la temática a exponer.

-El moderador no debe hacer presentaciones introductorias (del tema o ponentes) muy largas; se aconseja no emplear en dicha tarea **más de 3 minutos**. Los asistentes disponen de información suficiente sobre los ponentes en el Libro del Congreso (*booklet*).

-Se aconseja que el moderador **avise (con una nota escrita) al ponente** en el uso de la palabra del tiempo que le resta para finalizar su turno, con una antelación de **“3 minutos”** y **“1 minuto”**.

-Si hay tiempo para ello, al final de la intervención de los ponentes, el moderador ofrecerá a los asistentes la oportunidad de formular preguntar y debatir con aquellos.

-De la misma manera, si hay tiempo, el moderador también puede añadir comentarios sobre los puntos expuestos, como cualquier otro asistente.

-Para cualquier duda, pregunta o problema que surja, rogamos se dirijan a un miembro del equipo organizador del Congreso. Si la cuestión es de logística, sonido o técnica, se aconseja hablar, especialmente, con personal de la Universidad organizadora.

Nota. Conexión a wifi en el Paraninfo y en el Salón 26.

¡Muchas gracias a todos por su participación y colaboración en nuestro 2º Congreso Mundial!

¡Disfruten del Congreso!

El equipo directivo de CIELO

3. PROGRAMA FINAL DEL CONGRESO



PROGRAMA: 2º CONGRESO MUNDIAL CIELO LABORAL 2018

“CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y GLOBALIZACIÓN: LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO, LA SALUD Y VIDA PRIVADA DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS DESAFÍOS DEL FUTURO”

12 y 13 de octubre de 2018
Facultad de Derecho. Universidad de la República
Montevideo, Uruguay

Países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, España, Francia, Italia, México, Perú,
Polonia, Portugal, Suiza, Uruguay y Venezuela

VIERNES 12 OCTUBRE

08.15-9.00. Registro y acreditación
09.00-10.00. Sesión plenaria. Acto formal de Inauguración del Congreso
10.00-11.00 Sesión Plenaria
11.00-11.30. *Pausa café & networking*
11.30-13.30:
Sesión temática I
Sesión temática II
Sesión temática III. 2 seminarios consecutivos
Sesión temática IV. 2 seminarios consecutivos
13.30-15.00. *Comida de trabajo & networking*
15.00-17.00. Sesión Plenaria
17.00-17.15. *Pausa café & networking*
17.15-19.30:
Sesión temática I
Sesión temática II
Sesión temática III. 2 seminarios consecutivos
Sesión temática IV. Pósteres
21.00. *Cena de Confraternidad*

SÁBADO 13 OCTUBRE

08.30-10.30:
Sesión temática I
Sesión temática II
Sesión temática III. 2 seminarios consecutivos
10.30-11.00. *Pausa café & networking*
11.00-13.00:
Sesión temática I
Sesión temática II. 2 seminarios consecutivos
Sesión temática III. 2 seminarios consecutivos
Sesión temática IV. “Presentación del Informe de la OIT y diversos libros”
13.00-13.45. Sesión Plenaria. Conclusiones y Acto formal de Clausura
14.00-15.15. *Cóctel ligero de despedida (cortesía de la OIT)*
15.30-18.30. *Actividad social voluntaria (paseo en bus por la ciudad para los inscriptos)*

VIERNES 12 OCTUBRE

08.00-9.00: Registro y acreditación

09.00-10.00: Sesión plenaria: *Acto formal de Inauguración del Congreso*

Coordinador: **Juan Raso**. Universidad de la República. Uruguay. Sala: Paraninfo de la Universidad

-María Luz Vega. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Suiza

-Representante del Ministerio de Trabajo de Uruguay o Universidad de la República

-Ives Gandra da Silva Martins Filho. Ministro da Suprema Corte Trabalhista. Brasil

A Reforma Trabalhista no Brasil: Bases e perspectivas

-Lourdes Mella Méndez. Coordinadora General CIELO Laboral

10.00-11.00: Sesión Plenaria: *El empleo ante la Cuarta Revolución Industrial y los desafíos del futuro*

-Coordinador: **Gerardo Cedrola Spremolla**. Universidad ORT. Uruguay. Sala: Paraninfo de la Universidad

-**Jaime Cabeza Pereiro**. Universidad de Vigo. Vicepresidente AEDTSS, España

El concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea

-**Rafael Encinas de Muñagorri**. Universidad de Nantes, Francia

Reformas del Derecho del Trabajo y negociación colectiva: el caso francés

-**María Marta Travieso**. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Suiza

La tecnología en el mundo del trabajo: instrumento de opresión o mecanismo de liberación

-**Antonio Carlos Aguiar**. Advogado Peixoto & Cury Advogados, Brasil

Reflexiones sobre el Trabajo 2.0

11.00-11.30. Pausa café & networking

11.30-13.30: Sesión temática I: *Los retos de las nuevas formas de trabajo en el mercado digital*

-Coordinadora: **Sandra Goldflus**. Universidad de la República. Uruguay. Salón 30

-**Ricardo Guimarães**. Freitas Guimarães. Advogados Associados, Brasil

O princípio da proporcionalidade e a sua aplicação nas relações de trabalho

-**M^a Luz Rodríguez Fernández**. Universidad de Castilla-La Mancha, España

Calificación jurídica del trabajo en las plataformas digitales y garantía de derechos para los trabajadores de la era digital

-**Henry Pillajo**. Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE), Ecuador

Aproximación a la naturaleza jurídica de la relación entre los trabajadores digitales y las plataformas digitales

-**Alfredo Sánchez-Castañeda**. Universidad Nacional Autónoma de México, México

México ante la Industria 4.0: Una necesaria reconfiguración de la regulación del empleo

-**Osvaldo Segovia Zúñiga**. Universidad Central de Chile, Chile

El desafío de la Cuarta Revolución Industrial para las Escuelas de Administración: cómo captar y retener a los estudiantes millennials

-**Renan Bernardi Kalil**. Universidade de São Paulo (USP), Brasil

Trabalho-de-multidão (crowdwork) e proteção social: o papel do Direito do Trabalho

-**Marco Antônio César Villatore y Thierry Izuta**. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil

Globalização e trabalho decente no Brasil

-**José Luis Campero Villalba**, representante de la Asociación Boliviana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Bolivia

Prohibición de la simulación, fraude o encubrimiento de una relación laboral

-**Luciane Cardoso Barzotto**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRG). Juez de Porto Alegre. Brasil

Corrupção e direitos humanos laborais

11.30-13.30: Sesión temática II: La digitalización y su impacto en la empresa del futuro

-Coordinadora: **Mariana Mendy**. Universidad de la República. Uruguay. Salón 28

-**Clément Couëdel**. Université de Nantes, Francia

Normalisation du Droit du Travail : l'exemple de la Norme ISO 45001

-**Francisco Pérez Amorós**. Universidad Autónoma de Barcelona, España

Sin contrato y sin frenos: un trabajo por cuenta ajena en la economía digital

-**Wolnei Tadeu Ferreira**. Ferreira Rodrigues Sociedade de Advogados. Brasil

Teletrabalho regulado no Brasil comparado às normas da OIT e aspectos relevantes

-**Gustavo Gauthier**. Universidad de la República, Uruguay

Contratos de trabajo inteligentes o "Smart labour contracts"

-**Rodrigo Méndez Filleul**. Abogado, Argentina

La figura del empleador frente a la relación jurídica digital. Necesidad de un rediseño normativo a la luz de los avances tecnológicos en el mundo del trabajo

-**Álvaro Gabriel Odazzio Ciliberti**. Banco de Previsión Social. Asesoría Tributaria y Recaudación, Uruguay

Monotributo en la 4ª Revolución Industrial

-**Amalia de la Riva**. Universidad de la República, Uruguay

E-sports: mucho más que un juego

-**Soraia Paulino Marchi y Luiz Eduardo Gunther**. Centro Universitario Curitiba, Brasil

Terceirização e o trabalho informal no capitalismo contemporâneo brasileiro

-**Gustavo Pavani**. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil

Capacitações profissionais diante das transformações dinâmicas do mercado de trabalho

11.30-13.30: Sesión temática III: 2 seminarios consecutivos (una hora cada uno). Salón 36

Seminario 1: Las neurociencias y el impacto de las TIC en el cerebro. El trabajo telemático

-Coordinadora: **Viviana Laura Díaz**. Comisión Trabajo Conectado. USUARIA. Argentina

-**Alberto Eduardo Fantini**. Consultor. Usuaría. Argentina

Cómo prepararnos para el trabajo hoy

Seminario 2: El futuro del Derecho del Trabajo a la luz de las nuevas tecnologías

-Coordinador: **Julio Armando Grisolia**. Presidente ARTRA/IDEIDES-UNTREF, Argentina

-**Eleonora Graciela Peliza**. Vicepresidente, ILERA – ARTRA, Argentina

Tecnología, Revolución 4.0: Nuevos paradigmas que impactan sobre el concepto de dependencia en Latinoamérica

-**Laura Soledad Cáceres**. IDEIDES-UNTREF. Argentina

La tercerización laboral y las nuevas tecnologías en un mundo globalizado

11.30-13.30: Sesión temática IV: 2 seminarios consecutivos (cada uno una hora). Salón 31

Seminario 1: Puntos críticos del impacto de las nuevas Tics en el mercado de trabajo

-Coordinadora: **Silvia Fernández Martínez**, ADAPT, Italia. Comité Ejecutivo CIELO Laboral

La digitalización del mercado de trabajo y su impacto en la salud del trabajador

-**Lourdes Mella Méndez**, Universidad de Santiago de Compostela. España

Plataformas digitales y factores de riesgo laboral: puntos críticos

-**Nicole Maggi-Germain**. ISST, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, Francia

La robotique et le Droit : réflexion autour de quelques enjeux juridiques

-**Tiago Pimenta**. Universidade Portucalense Infante D. Henrique, Portugal

A proteção de dados no âmbito da relação laboral

-**Loïc Lerouge**. COMPTRASEC, Francia

Enjeux juridiques de la connexion et de la déconnexion du milieu travail

-**Esperanza Macarena Sierra Benítez**. España

Seguridad social sostenible y sistemas de protección social en la era digital europea

Seminario 2: Direito do Trabalho e robótica. Introdução aos impactos jurídicos nas relações laborais

-Coordinador: **Duarte Abrunhosa e Sousa**. Comité Ejecutivo CIELO Laboral. Portugal
São os robots um mero instrumento de trabalho ou verdadeiros “trabalhadores”?

-**Fabiano Zavanella**, Advogado IPOJUR, Brasil

Robotização e as relações de trabalho

-**Fernando Fita Ortega**, Universidad de Valencia, España

Los derechos colectivos en la economía colaborativa

-**Leone Pereira**. Advogado e Professor, Damásio Educacional, Brasil

Instrumentos de negociação coletiva, reforma trabalhista brasileira e reflexos tecnológicos no mercado de trabalho

-**Thereza Christina Nahas**. Jueza, Brasil

Impactos da robotização nas relações de trabalho

13.30-15.00. Comida de trabajo & networking

15.00-17.00: Sesión Plenaria: Globalización y trabajo decente en el marco de la nueva economía digital

-Coordinador: **Hugo Barretto**. Universidad de Uruguay. Sala: Paraninfo de la Universidad

-**Luis Alberto Serrano Díaz**. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- SUNAFIL, Perú

Una mirada al futuro del trabajo y el trabajo decente desde El Perú y América latina

-**Eduardo López Ahumada**. Universidad de Alcalá de Henares, España

Globalización y procesos de descentralización productiva

-**Aneta Tyc**. Università di Lodz, Polonia

Le catene globali del valore: riduzione o riproduzione delle disuguaglianze di retribuzione e condizioni di lavoro?

-**Newton Dos Anjos**. Gerente Jurídico, EMBRAER S.A., Brasil

Os desafios do Brasil na migração internacional de trabalhadores frente ao mercado de trabalho

-**Gabriel Acurio Salazar**. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú

El trabajo decente y el rol fiscalizador del Estado

-**Luís Alexandre Carta Winter y Amanda Carolina Buttendorff Rodrigues Beckers**. Pontificia Universidade Católica do Paraná, Brasil

A globalização, a Quarta Revolução Industrial o e trabalho decente – as violações aos direitos dos trabalhadores por empresas transnacionais

-**Marco Antônio César Villatore y Claudine Aparecido Terra**. Pontificia Universidade Católica do Paraná, Brasil

Algumas relações da Quarta Revolução Industrial e da robótica com o mercado de trabalho e o Direito

-**Ángel Luis Delgado de la Matta**. Miembro de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, “Guillermo Cabanellas, Perú

Desafíos en las relaciones de trabajo de los migrantes en el Perú, como consecuencia de la nueva Ley Migratoria

17.00-17.15. Pausa café & networking

17.15-19.45: Sesión temática I: La protección de la salud del trabajador ante la Cuarta Revolución industrial y la globalización. Salón 30

-Coordinador: **José Antonio Fernández Avilés**. Universidad de Granada, España.

-**José Antonio Fernández Avilés**. Universidad de Granada, España.

La prevención de riesgos psicosociales en trabajos con utilización intensiva de las NTIC's

-**Luis Alberto Torres Tarazona**. Universidad Libre, Colombia

El descanso como derecho fundamental del trabajador, y su relación con el derecho de la salud

-**Ana Isabel Sotelo Márquez**. Universidad de la República, Uruguay

El impacto de la digitalización en la salud laboral

-**Martha Liliana Tascón Rodríguez**. Abogada litigante y docente, Colombia

Tiempo de trabajo y descanso. Derecho a la desconexión. Bienestar personal y trabajo digno

-Federico Rosenbaum Carli. Universidad de la República, Uruguay

El “derecho” a la desconexión

-Pedro Jorge Azabache Torres. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú

Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo

-Laura Morandi. Poder Judicial de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina

Crisis y suicidio en el trabajo

-Manfredo Menacho Aguilar. Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno. Santa Cruz de la Sierra.

Asociación Boliviana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Bolivia

Patologías laborales precoz como efecto del desarrollo de la tecnología

-Yenny Pinto Sarmiento. Directora Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo, Chile

Protección a la maternidad en Chile: avances y críticas

17.15-19.45: Sesión temática II: Sindicatos, negociación colectiva y protección social ante el trabajo del futuro: envejecimiento y renta mínima universal

-Coordinador: Jorge Rosenbaum Rimolo. Universidad de la República, Uruguay. Salón 27

-Maria Lucia Ciampa Benhame Puglisi. Advogada Benhame Sociedade de Advogados, Brasil

A estrutura sindical brasileira, a 4ª Revolução Industrial e a representatividade dos novos trabalhadores e empresas

-Bruna V. de Carvalho Kerth y Ana Virgínia Moreira Gomes. Auditora Fiscal do Trabalho. Ministério do Trabalho. Universidade de Fortaleza, Brasil

Reforma trabalhista no Brasil e desestruturação do sistema de proteção ao trabalho: um estudo a partir do direito fundamental à negociação coletiva

-Sandra Tavares. Faculdade de Direito. Universidade Católica Portuguesa, Portugal

O papel do sindicalismo e da concertação social na garantia do trabalho decente em Portugal

-Carlos Reynoso Castillo. Universidad Autónoma Metropolitana, Ciudad de México, México

Los cambios al concepto de estabilidad en el empleo

-Javier Paitán Martínez. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

La garantía del derecho a la pensión y el envejecimiento de la clase trabajadora: hacia una integración de las políticas sociales en materia de empleo y de seguridad social

-Jorge Rosenbaum Rimolo. Universidad de la República, Uruguay

La renta mínima universal y la protección de los trabajadores

-Yaneth Vargas Sandoval. Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, “Guillermo Cabanellas”, Colombia

Envejecimiento de la mujer trabajadora en los Sistemas de Protección Social en Latinoamérica- una mirada desde el contexto de género

-Julio Camacho Solís y Juan Carlos Román Fuentes. Universidad Autónoma de Chiapas, México

La inclusión en el trabajo digital

17.15-19.45: Sesión temática III: 2 seminarios consecutivos (una hora cada uno). Salón 28

Seminario 1: El derecho a la no discriminación de trabajadores de edad. Alcance, reconocimiento y protección

-Coordinador. Rodrigo Palomo Vélez. Director del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Talca, Chile

-Rodrigo Palomo Vélez. Chile

La eficacia de los instrumentos de protección contra la discriminación de los trabajadores de edad en Chile

-Fernando Fita Ortega. Universidad de Valencia, España

La tutela del derecho a la no discriminación de los trabajadores de edad en el contexto español y de la Unión Europea

-María Soledad Jofré. Universidad de Talca, Chile

El reconocimiento normativo internacional y en Chile del derecho a la no discriminación laboral de personas mayores

-Raphael Mizziara. “Escola Superior de Advocacia do Piauí”, Faculdade das Atividades Empresariais de Teresina (Brasil), Chile

Normas internacionales y jurisprudencia brasileña sobre la discriminación laboral de personas mayores

-Ignacio Zubillaga. Facultad de Derecho. Universidad de la República, Uruguay

El derecho a la no discriminación por motivos de edad en Uruguay

Seminario 2. Migraciones laborales, derechos humanos y protección laboral

-Coordinador. Loïc Lerouge. COMPTRASEC, Francia. Comité Ejecutivo CIELO laboral

-Leticia Iglesias Merrone. Universidad de la República, Uruguay

La protección del trabajador migrante en un mundo globalizado

-Stefano Maria Corso. Università del Sacro Cuore di Milano, Italia

La tutela dei lavoratori migranti nelle “Global Supply chains”: spunti e prospettive dalla normativa italiana

-Carla Rita Bracchi Silveira. Marlon Silveira Advogados Associados, Associação Brasileira de Advogados e Advogadas Sindicais, Brasil

Globalización y trabajo decente. El diálogo social para la eliminación del trabajo informal

-Dora María Vinasco Ladino y Yaneth Vargas Sandoval. Universidad de La Gran Colombia

Las TIC como un medio utilizado por el acosador para excluir al trabajador y degradar su dignidad humana en Colombia

17.15-19.45: Sesión temática IV: Pósteres: Tedtalk style.

Proyección del póster en la sala. Autor dispone de 5-7 minutos para su comentario de pie.

-Coordinador: Nuno Cerejeira Namora. Advogado. Law Academy. Portugal. Salón 31

-Marcel Zernikow. Paris I Panthéon-Sorbonne, Paris X Nanterre (ATER), Francia

Les tribulations du travailleur détaché : Le rattachement au pays d’origine ou au pays d’accueil

-Edilton Meireles de Oliveira Santos. Universidade Federal da Bahia, Brasil

Reforma trabalhista brasileira e os limites à negociação coletiva

-Leonardo Gomes Fernandes. Instituto ESB e Instituto ESP, Brasil

A (in)visibilidade transgênera no mercado de trabalho

-Lucía Haydée Machi Aunchayna y Tatiana Miraballes Olivera. Asociación Civil El Abrojo Poder Judicial, Uruguay

Empleo Juvenil - Análisis de la legislación vigente y su aplicación

-Nataly Rodríguez Bessio. Universidad de la República, Uruguay

El obrero del futuro

-José Antonio Iglesias Cáceres. Universidad de la República, Uruguay

Los empleos verdes y sus innovadores impactos en el futuro del Derecho del Trabajo y las relaciones laborales en Uruguay

-Cecilia Verónica Ali Pini. Universidad de Buenos Aires, Argentina

El trabajo del pasado y del futuro en la visión del pintor argentino Antonio Berni

-Pablo Franco Hernández. Asuntos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, México

La reforma constitucional laboral mexicana de 2017 a la luz de las Normas internacionales del trabajo

-Francisco Cortés G. y Maritza Gutiérrez. Departamento de Administración, Dirección Regional Norte. Servicio de Impuestos, Chile

Propuesta de política de inclusión para personas en situación de discapacidad en la Administración tributaria, desde una perspectiva de responsabilidad social

-Célio Pereira Oliveira Neto. Advogado e professor, Célio Neto advogados, Brasil

Trabalho em ambiente virtual : causas, efeitos e conformação

-Gustavo Afonso Martins. Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA, Brasil

A Quarta Revolução Industrial: a perspectiva constitucional brasileira na construção do admirável mundo novo

-Antonio João Capuzzi. Centro Universitário do Distrito Federal, Brasil

Gerenciamento laboral algorítmico

-Carina Pescarolo, Luiz Eduardo Gunther y Rodrigo Thomazinho Comar. Centro Universitário Curitiba, Paraná, Brasil

A ultratividade das normas coletivas no Brasil face ao princípio da proibição do retrocesso social e controles de constitucionalidade e convencionalidade

-Marco Antônio Villatore y Lincoln Zub. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil

O necessário resgate da nossa capacidade de indignação frente ao capitalismo na perspectiva da Quarta Revolução industrial

-Caroline Moura Maffra Universidad Fordham. Sócia de Moura Bonato Sociedade de Advogados. Brasil

A evolução tecnológica e o futuro da advocacia: Brasil X Estados Unidos da América

-Daniela Bonato B. Zambelli. Sócia de Moura Bonato Sociedade de Advogados. Brasil

O modelo norte-americano das novas ferramentas para prestação de serviços jurídicos

21.00. *Cena de Confraternidad* (solo inscritos)

SÁBADO 13 OCTUBRE

08.30-10.30: Sesión temática I: *Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías*

-Coordinadora: **Cristina Mangarelli**. Universidad de la República Montevideo. Salón 28

-**Cristina Mangarelli**. Universidad de la República Montevideo, Uruguay

Acoso del trabajador en redes sociales

-**Marina del Rosario Barboza Hurtado**. Pontificia Universidad Católica del Perú

La necesaria instauración de políticas públicas en salud mental ante las alarmantes consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral

-**Yone Frediani e Paula Castro Collesi**. Faculdade Armando Álvares Penteado, Brasil

Liberdade de expressão e imagem nas redes sociais – visão atual na relação de emprego

-**María José Rodríguez Crespo**. Universidad de Córdoba, España

La protección del trabajador ante nuevas formas de discriminación: la orientación y condición sexual. Análisis de la cuestión a la luz de los últimos pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

-**Martín Carrasco Guimerans**. Abogado, Estudio jurídico RCJ, Uruguay

La reputación online como forma de dismantelar derechos fundamentales del trabajador

-**María Soledad de Franco Abalos**. Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga, Uruguay

Acoso, estrés y síndrome del quemado: conductas, consecuencias y responsabilidad que aparejan

-**María del Luján Charrutti Garcén**. Universidad de la República Montevideo, Uruguay

El derecho de huelga ante la Cuarta Revolución Industrial: el esquirolaje tecnológico

-**Daniela Favier**. Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Poder Judicial de la provincia de Mendoza, Argentina

La necesidad de ahorrarnos el rol de ser víctimas

08.30-10.30: Sesión temática II: *Conciliación de la vida personal y laboral y privacidad del trabajador*

-Coordinadora: **Thereza Christina Nahas**. Juez. Coordinadora de la “Revista de Direito do Trabalho”. Brasil. Salón 30

-**Jaddy Ladrón de Guevara Landa**. Abogada especialista en Derecho laboral, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Perú

El valor del tiempo de trabajo como garantía de las condiciones de trabajo frente a la Revolución tecnológica

-**Dagma Salazar**. Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Las cuotas de género en la negociación colectiva chilena

-**Juan Pablo Severin Concha**. Universidad Católica del Norte de Chile, Chile

Tutela jurisdiccional de la intimidad, el secreto de las comunicaciones y la honra de la persona del trabajador

-**Susana Sousa Machado**. ES de Tecnologia e Gestão do Politécnico, Porto, Portugal

Gestão da diversidade religiosa na empresa globalizada

-**Francisco Alberto Ruay Sáez**. Universidad de Chile, Chile

Teletrabajo y derechos fundamentales. Entorno a la posibilidad de integrar un vacío normativo en Chile

-**Maiedah Jalil Naji**. Universidad Pablo de Olavide, España

Buscando la flexiseguridad: empleo muy atípico y empleados compartidos

08.30-10.30: Sesión temática III: 2 Seminarios consecutivos (una hora cada uno). Salón 31

Seminario 1: *Indústria 4.0 e o Direito do Trabalho: o mundo dos Jetsons*

-Coordinadora: **Camilla de Lellis Mendonça**. Advogada, Universidade de São Paulo, Brasil

A parassubordinação jurídica como instituto para as novas relações de emprego

-**Raiani Minatel**. Advogada, Universidade de São Paulo, Brasil

A dinâmica da competição na Indústria 4.0: O rearranjo na organização e divisão do trabalho

-Alinne Marci Corrêa Barbosa. Advogada, Universidade de São Paulo, Brasil
A 'simbiose' entre a vida privada e a vida profissional do empregado diante da Quarta Revolução Industrial

-Raquel Bossan. Advogada, Escola Paulista de Direito, Brasil
Robotização e inteligência artificial: obsolescência programada das atuais formas de trabalho

-Anna Carolina de Sales. Advogada e Diretora de Relações empresariais da Prefeitura de Uberaba, Universidade de São Paulo, Brasil

Reflexos e limites sobre o trabalho infantil e as novas modalidades de trabalho: o futuro e a realidade dos "youtubers mirins"

-Filipe s. Forattini. Diretor de Tecnologia. Brasil

Inteligência artificial como geradora de empregos

-Comentarista. Bruno Tomaz Bernardes. Advogado, Bernardes, Gonçalves & Associados – Sociedade de Advogados, Porto, Portugal

Seminário 2: Implicações da protecção de dados no Direito do Trabalho

-Coordinadora: Lourdes Mella. Universidad de Santiago de Compostela. CIELO. España

-Nuno Cerejeira Namora. Advogado. Law Academy. Portugal

RGPD e meios de Vigilância à Distância

-Eduardo Castro Marques. Advogado. AJJ. Portugal

A inteligência artificial e as profissões jurídicas

-Gonçalo Cerejeira Namora. Advogado. AJJ. Portugal

RGPD: Quando será necessário consentimento dos trabalhadores?

-Ricardo Nascimento. Faculdade de Direito. Universidade Católica Portuguesa, Portugal

O Regulamento Geral de proteção de dados pessoais europeu e a privacidade dos trabalhadores

10.30-11.00. Pausa café & networking

11.00-13.00: Sesión temática I: Nuevas tecnologías, protección de datos y proceso laboral

-Coordinador: Alejandro Castello. Universidad de la República. Uruguay. Salón 30

-Oscar Zavala Gamboa. Universidad Nacional Autónoma de México, México

La protección de datos personales de los trabajadores ante las nuevas tecnologías de comunicación e información en el sector privado

-Rebeca Karina Aparicio Aldana. Escuela Jurídica y de Negocios ESJUR. Analista Legal - Dirección de Protección de Datos. Ministerio de Justicia, Perú

Control empresarial sobre el correo electrónico en el ámbito laboral. Análisis sobre las recientes sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Supremo español

-José Francisco Castro. Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo, Chile

Nuevas medidas de control empresarial en Chile y respeto a la intimidad y vida privada del trabajador

-Felipe Miguel Carrasco Fernández. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

La prueba vinculada a las tecnologías de información en el proceso laboral mexicano

-Laura Gabriela Nieves. Universidad Pablo de Olavide, España

Eficacia probatoria del mensaje de datos. Una mirada del Derecho procesal laboral

-Miriam Olivia Knopik Ferraz. Pontificia Universidade Católica do Paraná, Brasil

Assédio virtual: a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a fragilidade da prova na sociedade tecnológica

-Bruno Tomaz Bernardes. Advogado, Bernardes, Gonçalves & Associado, Porto, Portugal

O futuro do procedimento disciplinar rescisório vigente no Direito português, equacionado no contexto da Quarta Revolução Industrial: fim ou refundamento?

-Gisela Carolina León Ordóñez. Investigadora independiente. Venezuela

Nuevas expresiones de los elementos de la relación de trabajo e indicios de laboralidad dentro de la Gig economy o la denominada economía colaborativa

11.00-13.00: Sesión temática II: 2 seminarios consecutivos (una hora cada uno). Salón 28

Seminário 1: *O futuro das relações individuais e coletivas do trabalho no Brasil em face da reforma trabalhista*

-Coordinadora: **Luciana Slosbergas**. Comissão Especial de Erradicação do trabalho análogo ao de escravo da OAB, São Paulo, Brasil

Os impactos da terceirização ilegal no combate ao trabalho escravo contemporâneo

-**Lucas Monteiro de Souza**. Coordenador Geral, IPOJUR – Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas em Ciências Políticas e Jurídicas, Brasil

A OIT e a reforma trabalhista no Brasil

-**João Carmelo Alonso**. Professor, Universidade Metodista de Piracicaba, Brasil

O impacto das novas tecnologias nas relações de trabalho e a nova Lei trabalhista brasileira

-**Maria Lucia Ciampa Benhame Puglisi**. Advogada – sócia, Benhame Soicedade de Advogados, Brasil

As relações sindicais como instrumento de proteção das relações de trabalho

-Comentarista: **Ricardo Pereira de Freitas Guimarães**. Advogado–sócio. Freitas Guimarães Advogados Associados. Brasil

Seminário 2: *O trabalho e as novas tecnologias*

-Coordinadora: **Ana P. Silva Campos Miskulin**. Juíza, Universidade de São Paulo, Brasil

-**Fabiano Zavanella**, Advogado. Brasil

Representação sindical e a tecnologia

-**Ana Paula Silva Campos Miskulin**, Brasil

Novas tecnologias e jornadas flexíveis

-**Newton Dos Anjos**. Gerente Jurídico, EMBRAER S.A., Brasil

Tecnologia e novos rumos do trabalho: uma abordagem labor-ambiental

-**Antônio Carlos Aguiar**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil

A substituição de humanos por robôs no mundo digital

11.00-13.00: Sesión temática III: 2 seminarios consecutivos (una hora cada uno). Salón 36

Seminário 1: *UBER y la economía colaborativa*

-Coordinador: **Duarte Abrunhosa e Sousa**. CIJE – Universidade do Porto, Portugal

-**André Zipperer**. Zipperer e Minardi advogados, Curitiba. Brasil

A intermediação de trabalho via plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho

-**Mariano Otero**. Director de Operaciones de Uber. Argentina

-**Marcelo Montado**. Presidente de la Cámara de Economía Digital de Uruguay

Seminário 2: *Sociedade e emprego no século XXI*

-Coordinador: **Tiago Pimenta**. Comité Ejecutivo CIELO Laboral. Portugal

-**Túlio de Oliveira Massoni**. Advogado Doutor em Direito do Trabalho. Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Brasil

Desafios do sindicalismo no mundo contemporâneo

-**Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante**. F. Direito Universidade Presbiteriana Mackenzie. Brasil

Sociedade, tecnología e a luta pelo emprego

-**Jesús Rodríguez Cebreros**. Universidad autónoma de Baja California (México)

El futuro del trabajo en México ante la Cuarta Revolución Industrial

-**Maria João Machado**. Instituto Politécnico do Porto, Portugal

Velhos problemas, novos desafios: precariedade e segmentação laboral

11.00-13.00: Sesión temática IV. “Presentación del Informe de la OIT y diversos libros”

-Coordinadora: **María Luz Rodríguez Fernández**. U. de Castilla-La Mancha, España. Salón 31

-**Informe OIT. Fabio Bertranou**. Director del equipo de Trabajo Decente y Oficina para países de la OIT para el Cono Sur de América Latina (20 minutos)

Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe

(Panorama Laboral Temático, 4)

-LIBROS: (cada libro 10 minutos)

1. Nicole Maggi-Germain. Coordinadora Libro. ISST, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, Francia
Libros: *Libros de CIELO Laboral*. 5 volúmenes. Autores: miembros de la Red. Peter Lang, 2017

2. Rebeca Karina Aparicio Aldana. Escuela Jurídica y de Negocios ESJUR. Analista Legal -
Dirección de Protección de Datos. Ministerio de Justicia, Perú

Libro: *Derechos a la libertad ideológica religiosa y de conciencia en las relaciones jurídico-laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2017

3. Rolando Enrique Ubillús Bracamonte. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú

Libro: *Grupos de empresas en el ámbito laboral: "delimitación conceptual y reestructuraciones"*, editorial Thomson Reuters Aranzadi, España, 2017

4. Célio Pereira Oliveira Neto. Brasil

Libro: *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*, editora LTr, São Paulo (Brasil), LTr Editora, 2018

5. Gustavo Gauthier y Gisela Carolina León Ordóñez. Argentina

Libro: *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*, editorial Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, España, 2018

6. Julio Camacho Solís. Universidad Autónoma de Chiapas, México

Libro: *La administración de pensiones y de la Seguridad social en las organizaciones*, editorial Universidad Autónoma de Chiapas, México, 2017

7. Luis Alberto Torres Tarazona. Universidad Libre, Colombia

Libro: *Aproximaciones a la Seguridad Social - Aspectos teóricos y jurisprudenciales*, editorial Doctrina y Ley. 2ª edición, Bogotá, D.C, Colombia, 2018

8. Viviana Laura Díaz. Usuaria Argentina

Teletrabajo y Neurotecnología: Una guía imprescindible para gestionar el Trabajo 4.0, editorial Granica. Argentina, 2018

13.00-13.45: Sesión Plenaria: Acto formal de clausura: *entrega de becas-premio y conclusiones generales del Congreso Mundial*. Sala: Paraninfo de la Universidad

-Coordinadora: **Lourdes Mella Méndez.** Coordinadora General de CIELO laboral

-**Nicole Maggi-Germain.** Instituto de las Ciencias Sociales del Trabajo (ISST). Universidad París I Panthéon-Sorbonne (Francia). *Entrega de becas*

-**Esperanza Macarena Sierra Benítez.** *Presentación de las principales conclusiones generales*

-**Sandra Goldflus.** Facultad de Derecho de la Universidad de la República de Uruguay

-**Enrique Deibe.** Director OIT CINTERFOR

-**Fabio Bertranou.** Director del equipo de trabajo decente y Oficina para países de la OIT para el Cono Sur de América Latina

-**Márcio Eurico Vitral Amaro.** Ministro do Tribunal Superior de Trabalho. Brasil

14.00-15.15: Cóctel ligero de despedida (cortesía de la OIT)

15.30-18.30: Actividad social voluntaria (paseo en bus por la ciudad para los inscritos)

COMITÉ ORGANIZADOR 2º CONGRESO MUNDIAL CIELO LABORAL

I. Presidente de Honor de la Red CIELO: Prof. Michele Tiraboschi. ADAPT (Italia)

II. Comité Ejecutivo de la Red CIELO:

1. Prof^{ra} Lourdes Mella Méndez. Universidad de Santiago de Compostela (España). Coordinadora General de la RED CIELO
2. Prof. Duarte Abrunhosa e Sousa. Abogado. CIJE-Universidad de Porto (Portugal)
3. Prof. Loïc Lerouge. COMPTRASEC. Universidad de Burdeos (Francia)
4. Prof^{ra} Nicole Maggi-Germain. Instituto de las Ciencias Sociales del Trabajo (ISST). Universidad París I Panthéon-Sorbonne (Francia)
5. Prof. Tiago Pimenta Fernandes. Abogado. Universidad Portucalense (Portugal)
6. Prof^{ra} Macarena Sierra Benítez. Universidad de Sevilla (España)
7. Prof^{ra} Carmen Elena Domínguez Soto. Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)
8. Prof^{ra} Eleonora Peliza. Universidad Católica Argentina (Argentina)
9. Prof. Jesús Rodríguez Cebreros. Universidad Autónoma de Baja California (México)
10. Prof. Luis Serrano Díaz. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)
11. Prof. Fabiano Zavanella. Abogado Rocha, Calderón e Advogados Associados. Profesor IBMEC, UNIMEP e EPD (Brasil)

III. Miembros del Comité Organizador local del 2º Congreso Mundial CIELO LABORAL

Prof. Juan Raso-Delgue - Universidad de la República (Uruguay)
Prof^{ra} Sandra Goldflus - Universidad de la República (Uruguay)
Prof^{ra}. Mariana Mendy – Universidad de la República (Uruguay)
Prof. Alejandro Castello - Universidad de la República (Uruguay). Secretario Ejecutivo

- Miembros del Comité Académico Nacional:

Prof. Hugo Barretto – Universidad de la República (Uruguay)
Prof. Gerardo Cedrola Spremolla - Universidad ORT (Uruguay)
Prof^{ra}. Cristina Mangarelli – Universidad de la República (Uruguay)
Prof. Jorge Rosenbaum – Universidad de la República (Uruguay)

IV. Comité Ejecutivo Técnico de la Red CIELO:

1. Dña. Lavinia Serrani. ADAPT (Italia). Secretaria General de la Red CIELO
2. Dña. Silvia Fernández Martínez. ADAPT (Italia). Secretaria General de la Red CIELO
3. Dña. Ana Teresa Ribeiro. Universidad Católica Portuguesa de Oporto (Portugal)
4. Dña. Lara Nogueira Ferreiro. Universidad de Santiago de Compostela (España)
5. Dña. Alicia Villalba Sánchez. Universidad de Santiago de Compostela (España)

4. FICHAS DE PONENTES

(Las fichas están ordenadas alfabéticamente por la inicial del nombre de pila del autor, salvo los seminarios. Éstos se ubican en la letra "s").



Autor: Alfredo Sánchez Castañeda

Cargo: Director

Institución / entidad a la que pertenece: Defensoría de los Derechos Universitarios

Correo electrónico: asc@unam.mx

CV (máximo 15 líneas):

1. Investigador Titular "C" de Tiempo Completo por concurso de Oposición en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
2. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores SNI nivel III.
3. Coordinador del Área de Derecho Social del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
4. Consultor externo de Normas Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo para América Central y el Caribe.
5. Subdirector de la Revista Latinoamericana de Derecho Social.
6. Director Científico de la Revisión final de la Revista Internacional y Comparada de Derecho de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.

GRADOS ACADÉMICOS:

1. Licenciado en Derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
2. Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Université de Paris 2 -Pantheon-Assas.

DOCENCIA:

1. Profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la UNAM.

PRODUCCIÓN

- 1) Sánchez-Castañeda, Alfredo; Las transformaciones del derecho del trabajo. UNAM, México, 2006.
- 2) Sánchez-Castañeda, Alfredo; la subcontratación: un fenómeno global, México, 2011.



- 3) Sánchez-Castañeda, Alfredo; La seguridad y la protección social en México: su necesaria reorganización, UNAM, México 2012, México, 2012.
- 4) Alfredo Sánchez-Castañeda et al, Youth Unemployment and Joblessness: Causes, Consequences, Responses, CAMBRIDGE SCHOLARS PUBLISHING, UK, 2012.
- 5) Sánchez-Castañeda, Alfredo et. al. La nueva legislación laboral mexicana, UNAM, México, enero 2013, p.114.
- 6) Alcances de la Reforma constitucional en materia de transparencia sindical. INAI, México, 2016.

Más de 50 artículos y capítulos de libros en publicaciones nacionales y extranjeras.

Abstract: *México ante la industria 4.0: Una necesaria reconfiguración de la regulación del empleo*

La ponencia hace un recuento del estado de la industria 4.0 en México. La legislación existente en la materia y la necesidad de elaborar tanto nuevos cuerpos normativos como repensar los alcances del derecho del trabajo mexicano.



Autor: Álvaro Gabriel Odazzio Ciliberti

Cargo: Inspector del Banco de Previsión Social

Institución / entidad a la que pertenece: BPS – Asesoría tributaria y recaudación

Correo electrónico: aodazzio@bps.gub.uy

CV (máximo 15 líneas): Lugar y fecha de nacimiento: Montevideo, 13/1/1969. Formación académica universitaria:

-Técnico en Administración de Empresas: UDELAR 1992.

-Programa de Dirección en Marketing: UCUDAL 1995.

-Técnico Asesor en Relaciones Laborales: UDELAR 2002.

-Licenciado en Relaciones Laborales: UDELAR 2015.

Formación complementaria:

Curso de Fiscalización: B.P.S.-UDELAR 1998.

Curso de carrera horizontal: B.P.S. 2016.

Experiencia laboral:

-Pinturas INCA S.A. 1988 – 1993 auxiliar

-B.P.S. 1993 – actualidad T/A fiscalizador de interior.

Abstract: *Calificación jurídica del trabajo en las plataformas digitales y garantía de derechos para los trabajadores de la era digital Título: Monotributo en la 4ª Revolución Industrial*

Sumario: Ante la precarización que acarrea la 4ª revolución industrial, se plantea el Monotributo como solución para quedar amparado en el sistema de seguridad social, previendo las futuras contingencias de la vida.

Desarrollaremos: concepto, origen, evolución, tipos, comparativos con otros países de América Latina y una mirada al futuro.

Bibliografía:



http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_357452/lang--es/index.htm

<http://www.bps.gub.uy/1378/estadisticas-de-seguridad-social.html>

Conclusiones a alcanzar: Como resultado de la 4ª revolución industrial en un futuro próximo las personas que trabajan de manera independiente e informal terminarán colapsando el sistema de seguridad social al enfrentarse a las contingencias como, por ejemplo: enfermedad o vejez. Una alternativa es el Monotributo que además brinda la posibilidad de tener cobertura de salud para todo el núcleo familiar. Con las nuevas tecnologías surgieron nuevas formas de trabajo que son más difíciles de controlar por los organismos recaudadores. Para ello es necesario una coordinación más eficiente entre Organismos Públicos implementando mayores controles para el desarrollo de las actividades empresariales. Surge como una necesidad efectuar un cambio en la cultura previsional por medio de políticas públicas en educación y concientización en seguridad social hacia la población.



Autor: Amalia de la Riva

Cargo: Docente Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República.

Institución / entidad a la que pertenece: Facultad de Derecho, Universidad de la República.

Correo electrónico: de_la_riva@yahoo.com

CV (máximo 15 líneas): *Dra. En Derecho y Ciencias Sociales Universidad de la República.

* Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de la República. Actualmente en el cargo de Ayudante de la Mesa Directiva.

* Miembro de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, actualmente miembro de la Comisión Directiva.

* Miembro del Instituto de Derecho Deportivo del Colegio de Abogados del Uruguay. Actualmente en el cargo de Directora.

*Docente de grado, cursos para graduados y postgrado en la Universidad de la República.

*Autora de diversos estudios sobre la temática y expositora en Congresos nacionales e internacionales.

Abstract: *E sports: mucho más que un juego.*

El tema en torno al cual se pensará y debatirá en este Segundo Congreso Mundial Cielo Laboral es particularmente relevante.

La “cuarta revolución industrial y globalización: la protección del empleo, la salud y vida privada de los trabajadores ante los desafíos del futuro” hace foco tanto –en cuanto aquí nos ocupa- en el futuro del trabajo, como el futuro del Derecho que regulará, enmarcará o tutelaré el trabajo prestado bajo formas que posiblemente hoy no podamos siquiera imaginar.



Es bajo esta premisa que, se intentará proponer al menos una somera descripción de los *e-sports* o deportes electrónicos, y los desafíos que estos plantean para las categorías jurídicas tradicionales que se manejan en el mundo del juslaboralismo.

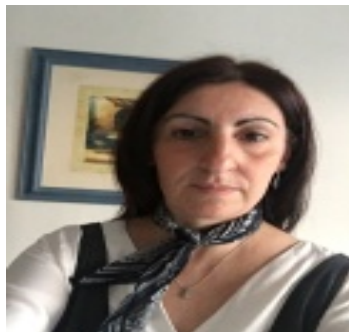
A los efectos ilustrativos y sin mayor pretensión que proveer de una definición operativa, diremos que los *e-sports* son sustancialmente competiciones de videojuegos, usualmente en modalidad multijugador –individual o por equipo-, en plataforma online.

La característica de que, no es necesario que los jugadores –o deportistas- se encuentren en el mismo espacio físico, sino que es posible, y hasta habitual que en la misma partida se enfrenten jugadores físicamente localizados en los cuatro puntos cardinales, plantean los más diversos desafíos jurídicos.

En efecto, los fenómenos de internacionalización de las relaciones laborales encuentran hoy su máxima expresión en el desarrollo de estos deportes electrónicos que, implican retos que van desde la conceptualización jurídica de la práctica, su vínculo con el derecho laboral aplicable al deportista profesional, los desafíos del trabajo informal, las dificultades para compatibilizar su práctica con la vida familiar, la defensa bajo subordinación de empresas para las que se desempeñan, la migración, la brecha de género, el derecho aplicable y la jurisdicción competente en caso de litigio, los desafíos de la negociación colectiva y la actuación gremial, entre otros.

El video juego no es sólo un producto para el entretenimiento. Grandes torneos, incluso a escala mundial, se han desarrollado en los últimos años, tanto así que, las empresas más importantes cuentan con equipos de deportistas virtuales, al igual que muchos clubes deportivos –tradicionales- de la élite mundial. Los propios Estados han reconocido la práctica, cosa que ha llevado en ciertas circunstancias a otorgar visados internacionales de ingreso a estos sujetos, en la categoría atletas reconocidos internacionalmente.

La ponencia, contendrá el análisis de algunos de los tópicos referidos, y los desafíos que plantea en clave laboral esta práctica que crece hoy al 40% anual, logrando ingresos de 700 millones de dólares que se vaticina treparán hasta mil quinientos millones para el año 2020, porque, como se ha dicho en el título: los *e-sports* son mucho más que un juego.



Autor: Ana Sotelo Márquez

Cargo: Docente

Institución / entidad a la que pertenece: Facultad de Derecho, Udelar

Correo electrónico: anasotelomarquez@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Doctora en Derecho y Ciencias Sociales. Magister en Derecho con Orientación Derecho del Trabajo y Magíster en Educación Universitaria. Investigadora y extensionista. Coordinadora de la Red Académica de Trabajo de la Udelar. Coordinadora del Grupo de Investigación Espacio de Trabajo. Coordinadora de distintas publicaciones sobre la materia. Autora de publicaciones en la temática. Docente de Teoría General del Derecho del Trabajo en maestría y doctorado en la Universidad San Carlos de Guatemala.

Abstract: *El impacto de la digitalización en la salud laboral*

Introducción.

1. Concepto y definiciones. Nuevas tecnologías. Robotización. Digitalización. Transhumanismo.
2. Salud. Riesgos Psicosociales
3. Impacto en la salud laboral.
4. Conclusiones.

-Bibliografía: Augé, Marc, El antropólogo y el mundo global, Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires, 2014. Traducido por Ariel Dillon, Título original: L'antropologue y le monde global ISBN 978-987-629-369-3.

Castel, Robert, Duvoux, Nicolas, El porvenir de la solidaridad, Claves Problemas, Nueva Visión, Buenos Aires, 1ª. Edición. Traducido por Pablo Betesh. ISBN 978-950-602-655-4, 2014. Título original: L'avenir de la solidarité, Presses Universitaires de France, 2013.

Barros Losada, Teresa, La industria 4.0: aplicaciones e implicaciones, Departamento de Organización Industrial y Gestión de Empresas Escuela Técnica Superior de Ingeniería, Universidad de Sevilla, 2017.



Byung-Chul Han, En el enjambre, título original: Im Schwarm, Herder, Barcelona, 2014, ISBN 978-84-254-3368-9.

CCOO, Industria, La digitalización y la industria 4.0. Impacto industrial y laboral, Madrid, 2017.

Díaz, María Dolores, “Carga mental y estrés en el trabajo”, en Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes, Ramos Quintana, M (Directora), María del Carmen Grau Pineda (Coordinadora). Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, 1ª edición. ISBN 978-84-15923-30-5.

Ramos Quintana, Margarita, “Tiempo de Trabajo y Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral: Riesgos Psicosociales Emergentes”, en Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes, Ramos Quintana, M (Directora), María del Carmen Grau Pineda (Coordinadora). Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, 1ª edición. ISBN 978-84-15923-30-5

Senett, Richard, La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo, Anagrama, Barcelona, 2000, Título original: The corrosion of character: the personal consequences of work in the New Capitalism, New York, 1998, ISBN 84-339-0590-2.

Virilio, Paul, Cibermundo, ¿una política suicida?, Dolmen Ediciones, Granica, Traducción de Cristóbal Santa Cruz, Santiago de Chile, 1997.

Conclusiones a alcanzar: Los procesos productivos se están viendo afectados a ritmo acelerado.

Por otra parte, la desregulación a favor de la desprotección de determinadas capas y sectores de la población, el crecimiento del sector informal, serán causas que inciden de un modo u otro en la tendencia al crecimiento de la violencia como un género abarcativo de otras especies. Estas especies de violencia constituyen riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Para abordar el tema de la cuarta revolución industrial y sus impactos en la salud en el trabajo es necesario establecer algunos conceptos. Cuando nos referimos a cuarta revolución industrial decimos que es la revolución que está marcada por la convergencia de tecnologías. Esta revolución nos afectará en el empleo/desempleo, organización del trabajo y el impacto que esto tiene en el mundo del trabajo es muy alto. Encontramos referencias también genéricas a este tema en las expresiones: robotización, digitalización. Estas expresiones abarcan muchos de los aspectos de la denominada cuarta revolución industrial.

Este tema de la robotización o digitalización genera un subsistema de violencia social que genera distintas situaciones. Hace ya dos décadas que no es posible sólo referirse a explotados, sino que cada vez más debemos utilizar el término excluidos. Esta metamorfosis de la cuestión social o nueva metamorfosis de la cuestión social en la expresión utilizada por Robert Castel nos vuelve presente la cuestión de la exclusión. También la pérdida progresiva y más recientemente muy acelerada de puestos de trabajo.

Evidentemente esto tiene gran impacto en la salud laboral. Entendiendo como salud laboral la actividad multidisciplinaria que tiene como cometido la prevención y protección de los trabajadores en su lugar de trabajo. En materia de salud laboral han aumentado notoriamente los riesgos psicosociales. Estos riesgos psicosociales que son probabilidades estadísticas de ocurrencia de daños



relacionados con el medio ambiente de trabajo han aumentado a raíz de la incorporación de tecnología dura y blanda.

La tecnología dura son las maquinarias, equipos, etc. La tecnología blanda es la organización del trabajo. La transformación de la organización del trabajo como diseño de puestos y tareas, con la carga de la automatización de las tareas tiene un impacto enorme en todo lo que es salud y en lo que significa la conservación del estado de bienestar bio-psico social.

Encontramos dentro de lo que es salud laboral: la violencia en el trabajo en todas sus formas: acoso moral, acoso sexual, discriminación, burnout, etc.

El proceso de violencia social en el que está inserto el tema de violencia en el trabajo tiene múltiples causas entre ellas podemos mencionar a la nueva organización del trabajo, pero junto con ella encontramos la precariedad del empleo, la existencia de desempleo a escala mundial, la flexibilización de las relaciones laborales por diferentes mecanismos, en la búsqueda por reducir costos laborales en aras de mayor competitividad, causas todas ellas que tienen la potencialidad de generar situaciones de violencia laboral. Actualmente el tema de la pérdida masiva de puestos de trabajo por el desplazamiento que ocasionan las nuevas tecnologías es muy importante.

Antes desde la década de los 90' la descentralización, la migración o "fuga" en general, desde el derecho del trabajo hacia otras formas de contratación, significan una menor estabilidad laboral, lo que podría ser un mecanismo generador de violencia. A esta violencia se suma la que produce el cambio tecnológico: la denominada robotización o digitalización como formas de nombrar fenómenos tecnológicos que abarcarían todas las formas en que la automatización ha ido aumentando. Y con ella el impacto en la salud laboral.



Autor: Aneta Tyc

Cargo: Ricercatore a tempo indeterminato, Dottore di ricerca in Giurisprudenza

Institución / entidad a la que pertenece: Università di Lodz, Polonia

Correo electrónico: atyc@wpia.uni.lodz.pl

CV (máximo 15 líneas): <https://www.wpia.uni.lodz.pl/en/about/staff/aneta-tyc.html>

Abstract: *Le catene globali del valore: riduzione o riproduzione delle disuguaglianze di retribuzione e condizioni di lavoro?*

Le catene di approvvigionamento globali sono complesse reti transnazionali di imprese che eseguono insieme azioni finalizzate alla produzione e alla distribuzione di prodotti. Nelle industrie ad alta intensità di manodopera, come ad esempio quelle specializzate nell'abbigliamento o nella fabbricazione dei palloni da calcio, le catene di approvvigionamento globali sono spesso trainate dai compratori. Gli acquirenti globali esercitano un notevole controllo sulla specifica del prodotto finale e decidono sulla allocazione dei profitti. Ciò si riflette nella nozione di "catene globali del valore" che indica la distribuzione non uniforme di utili all'interno di una catena, con un impatto maggiore sui fornitori provenienti da Paesi in via di sviluppo. La ricerca ha dimostrato la veridicità del fatto che le catene globali del valore possano essere un catalizzatore per la creazione di posti di lavoro per tutte quelle persone che non avevano, fino ad allora, un accesso al mondo del lavoro salariato (ad esempio: personale poco qualificato o le donne). Tuttavia, esiste un risvolto negativo in quanto le suddette catene possano anche contribuire a creare un mondo di lavoro non libero e alla riproduzione della povertà, aumentando le disuguaglianze di retribuzione e condizioni di lavoro. Per questo motivo, è fondamentale esaminare non solo la quantità, ma anche la qualità dei posti di lavoro creati da catene globali del valore. Prendendo in considerazione i casi di studio e confrontando la situazione dei lavoratori in 1) settore dell'abbigliamento in Sud Africa e Lesotho e 2) industria manifatturiera dei palloni da calcio in Cina, India e Pakistan, questo saggio cerca di rispondere ai quesiti su come le disuguaglianze di retribuzione, di condizioni di lavoro e il declino dell'occupazione formale (Sud Africa) possano essere spiegati. L'analisi si è concentrata prevalentemente sui seguenti punti: ruolo della regolamentazione del lavoro, ammodernamento industriale, livelli di sviluppo, governo di catene globali del valore, diverse forme di organizzazione della produzione locale, liberalizzazione del commercio, politica industriale e sensibilità degli acquirenti alla reputazione.



Letteratura selezionata:

Aguiar de Medeiros, C. and Trebat, N., Inequality and Income Distribution in Global Value Chains, *Journal of Economic Issues* (Taylor & Francis Ltd), 2017, 51(2), DOI 10.1080/00213624.2017.1320916;

Arnold, D. and Han Shih T., A Fair Model of Globalisation? Labour and Global Production in Cambodia, *Journal of Contemporary Asia*, 2010, 40(3);

Barrientos, S., Mayer, F., Pickles, J. and Posthuma, A., Decent work in global production networks: Framing the policy debate, *International Labour Review*, 2011, 150 (3-4);

Bhorat, H., Kanbur, R., Mayet, N., Minimum wage violation in South Africa, *International Labour Review*, 2012, 151 (3);

Costinot, A., Vogel, J. and Wang, S., Global Supply Chains and Wage Inequality, *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 2012, 102(3), <http://dx.doi.org/10.1257/aer.102.3.396>;

Farole, T., Do global value chains create jobs? Impacts of GVCs depend on lead firms, specialization, skills, and institutions, *IZA World of Labor*, 2016, 291, doi: 10.15185/izawol.291;

ILO, Global Wage Report 2016/17. Wage inequality in the workplace, Geneva;

Lopez Gonzalez, J., Kowalski, P. and Achard, P., Trade, global value chains and wage-income inequality, *OECD Trade Policy Papers*, 2015, 182, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5js009mzrqd4-en>;

Lund-Thomsen, P., Nadvi, K., Chan, A., Khara, N. and Xue H., Labour in Global Value Chains: Work Conditions in Football Manufacturing in China, India and Pakistan, *Development & Change*, 2012, 43(6), DOI: 10.1111/j.1467-7660.2012.01798.x;

Milberg, W. and Winkler, D., Economic and social upgrading in global production networks: Problems of theory and measurement, *International Labour Review*, 2011, 150 (3-4);

Nadvi, K., Lund-Thomsen, P., Xue, H. and Khara, N., Playing against China: global value chains and labour standards in the international sports goods industry, *Global Networks*, 2011, 11(3);

Oka, C., Improving Working Conditions in Garment Supply Chains: The Role of Unions in Cambodia, *British Journal of Industrial Relations*, 2016, 54(3), doi: 10.1111/bjir.12118;

Phillips, N. and Sakamoto, L., Global Production Networks, Chronic Poverty and 'Slave Labour' in Brazil, *Studies in Comparative International Development*, 2012, 47, DOI 10.1007/s12116-012-9101-z;

Prieto-Carrón, M., Women Workers, Industrialization, Global Supply Chains and Corporate Codes of Conduct, *Journal of Business Ethics*, 2008, 83, DOI 10.1007/s10551-007-9650-7;

Quentin, D. and Campling, L., Global inequality chains: integrating mechanisms of value distribution into analyses of global production, *Global Networks*, 2018, 18(1);



Autor: Angel Luis Delgado de la Matta

Cargo: Gerente general

Institución / entidad a la que pertenece: Estudio Delgado de la Matta & asociados

Correo electrónico: anludel@hotmail.com / adelgado.arbitrolaboral@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Abogado Laboralista de la Universidad Privada Antenor Orrego, con Colegiatura en el Colegio de Abogados de Lima, con 18 años de experiencia profesional en el sector público y privado, con Maestría MBA Dirección y Administración de Empresas de la EUDE con Universidad Rey Juan Carlos de Madrid-España, con Diplomados en Derecho Administrativo y Gestión Pública, Derecho Laboral, Procesal y Previsional, Contrataciones con el Estado y Recursos Humanos en las Universidades Ricardo Palma, Mayor de San Marcos, San Martín de Porres y Colegio de Abogados de Lima y Callao. Ex Funcionario del Ministerio de Trabajo (MINTRA) y Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (PRODUCE). Experiencia en Estudios de Abogados en patrocinio jurídico Empresarial, Laboral y Migratorio dirigido a empresas nacionales y extranjeras. Miembro de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social “Guillermo Cabanellas” y de la Cámara de Comercio Italiana del Perú, Ex Miembro de la Confederación Iberoamericana de Fiscales Laborales con sede en Uruguay. Arbitro Laboral registrado Público y Privado del Perú. Experiencia en Negociaciones Colectivas y Arbitrajes Laborales. Conferencista Nacional e Internacional en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Abstract: *Nuevos retos en las relaciones de trabajo de los migrantes en el Perú*

La presente Ponencia explica la regulación laboral de los migrantes extranjeros y los nuevos desafíos que tiene que afrontar el Estado y el sector privado en las relaciones de trabajo a consecuencia de la globalización del trabajo y principalmente por las últimas e innovadoras modificaciones del marco legal migratorio con implicancia en el ámbito laboral peruano, derivada principalmente de la promulgación del novísimo Decreto Legislativo de Migraciones No. 1350 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 07 de enero del 2017 y que tomó vigencia el 01 de marzo del 2017(), Reglamentado mediante Decreto Supremo No. 007-2017-IN del 27 de marzo del 2017, dispositivos legales que le dan surgimiento a nuevas calidades migratorias laborales establecidas en dichas normativas, las mismas que otorgan al ciudadano extranjero una residencia que posibilita la obtención de una relación de trabajo en el Perú, ya sea en forma dependiente, independiente o autónoma; y, asimismo por la emisión del Decreto Supremo 002-2017-IN, que aprueba los lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de



Permanencia (PTP) para las personas de nacionalidad venezolana y su ampliatoria el Decreto Supremo N° 023-2017-IN, entre otras.

En los últimos años se viene evidenciando fenómenos migratorios que marcan la pauta del ingreso masivo de ciudadanos extranjeros a territorio Inca por diferentes causas, de un lado el crecimiento sostenido de la economía peruana que ha llamado la atención a inversionistas nacionales y extranjeros, por las altas tasas de crecimiento y por la expansión del consumo de las clases medias y la actual oleada de actividades con nuevas implicancias en diversos sectores económicos como la minería, agroindustria, pesquería, industria de la construcción, comercio y servicios, demandando ello, la contratación de profesionales calificados y/o técnicos, y en general de trabajadores extranjeros con diversas especialidades o profesiones como la de ingeniería, arquitectura y la construcción, no obstante también se ha observado ofertas laborales en sectores de la industria, el comercio y servicios; y, por los incuestionables atractivos que viene desarrollando el Perú, lo cual ha generado el aumento de la contratación de personal extranjero en diversas posiciones, siendo que actualmente la mano de obra extranjera es demandada por inversores nacionales y foráneos que requieren acelerar su acercamiento con otras economías y nuevos mercados, dado a los convenios y tratados de libre comercio celebrados por el Perú. El entorno global de negocios se hace cada vez más favorable desde este continente; y, de otro lado, a la otra orilla, la migración a causa de la crisis política, social y económica que viene atravesando el hermano país de la República Bolivariana de Venezuela, que por razones de necesidad se ven obligados a trasladarse desde su país de origen a otros como el nuestro con la finalidad de buscar nuevas oportunidades de vida y de empleo; considerando que ésta sea la razón del interés del Gobierno Peruano en poner foco a los temas migratorios con la finalidad de mejorar su regulación y la situación migratoria de los ciudadanos extranjeros en el ámbito laboral peruano.

En tal sentido, la expedición de las nuevas normativas migratorias con implicancia en las relaciones de trabajo, están dirigidas a combatir la informalidad laboral, crear mayores oportunidades de empleo, así como otorgar mayor estabilidad social, laboral y económica en nuestro País.

Al respecto, las normas materia de análisis tienen su origen en la delegación de facultades legislativas al Poder Ejecutivo mediante Ley N° 30506, en materia de reactivación económica y formalización, seguridad ciudadana, lucha contra la corrupción, entre otros, cuya finalidad en el ámbito migratorio laboral es promover el acceso masivo al trabajo, crear nuevas oportunidades de empleo y flexibilizar las modalidades de contratación laboral.

Sobre el particular, consideramos que resulta propicia la promulgación del novísimo Decreto Legislativo de Migraciones No. 1350 y demás normas sobre la materia, que son analizadas en los aspectos migratorio y laboral, del cual se desprende que mantienen en general los requisitos de la normativa anterior, pero se introducen algunos elementos adicionales que cambian su sentido y otros que son reforzados, entre los cuales destacan los que conciernen al ámbito laboral: la regulación laboral de los extranjeros en el sector público y privado, nuevos tipos de calidades migratorias en las relaciones de trabajo, autoridades migratorias intervinientes, documentos de identidad válidos, fiscalización y regulación de sanciones, los convenios celebrados por el Perú que facilitan la contratación de extranjeros, así como estadísticas respecto del incremento del ingreso de ciudadanos extranjeros con fines laborales al Perú.



Bibliografía consultada: Instituto Nacional de Estadísticas e Informática: “Evolución del Movimiento Migratorio Peruano: Informe Técnico 3”. 2014.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: “Anuario Estadístico Sectorial”. 2012.

Instructivo contenido en la Directiva General 001-2010-MTPE/3.17.3, aprobado mediante Resolución Ministerial 318-2010-TR

MARTÍNEZ ISUIZA, BENJAMÍN Abogado de la PUCP; Especialista en Derecho Laboral; Miembro del Staff de la Revista Asesor Empresarial.

Decreto Legislativo 689, Ley de Contratación de Personal Extranjero (en adelante, la LCPE).

Reglamento del Decreto Legislativo 689, aprobado mediante Decreto Supremo 014-92-TR (en adelante, el Reglamento).

Decreto Supremo 001-2013-IN, Establece disposiciones reglamentarias para regular el flujo migratorio

Conclusiones: a) En estos últimos años, a consecuencia del crecimiento económico del Perú, nuestro país se ha convertido en un polo de atracción de inversores foráneos, por lo cual se ha incrementado el ingreso de ciudadanos extranjeros de diversas nacionalidades con fines laborales, ubicándose en puestos de trabajo en los diversos sectores económicos. Asimismo, el incremento de la migración también se ha visto generada por la crisis política económica que viene atravesando la República Bolivariana de Venezuela, escenarios que han preocupado al actual Gobierno Peruano para atender la mejora de la regulación migratoria laboral en el Perú, con el objetivo de incorporar a los migrantes a la PEA () en condiciones de mayor estabilidad social, laboral y económica en nuestro país.

b) En dicho contexto, la nueva regulación migratoria laboral en el Perú supone avances importantes en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores migrantes, un incremento de la seguridad jurídica, un progreso en las prestaciones sociales, cambios en la regulación de los permisos de residencia y trabajo, y como consecuencia de ello, abre mayores posibilidades de integración social de los inmigrantes en el país.

c) A la luz del análisis realizado sobre los dispositivos legales y su contrastación con la actual realidad peruana, consideramos que se deberían hacer esfuerzos y tomar medidas para: i) Impulsar la ratificación de los Convenios OIT 97 y 143 sobre trabajadores Migrantes, con miras a fortalecer el Derecho Peruano Interno y por ende el Derecho Laboral Peruano; ii) Actualizar los procedimientos administrativos internos por parte de las Entidades del Estado vinculadas al proceso de tramitación de los contratos de trabajo y las que regulen y supervisen las relaciones de trabajo en el Perú; y, iii) Capacitar a los funcionarios y servidores civiles en las diferentes Entidades del Estado vinculados al proceso de tramitación de los contratos de personal extranjero y de las relaciones laborales en el Perú.

d) Finalmente, consideramos que la nueva regulación en el ámbito migratorio laboral promueve el acceso masivo al trabajo, crea nuevas oportunidades de empleo y flexibiliza las modalidades de contratación laboral existentes, así como estimula el desarrollo de la inversión privada y pública en los diversos sectores productivos y de servicios, y por ende, genera mayor productividad y rentabilidad al País.



Autor: Antonio João Capuzzi

Cargo: Mestrando

Institución / entidad a la que pertenece: Centro Universitario do Distrito Federal

Correo electrónico: antoniojcapuzzi@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Mestrando em Direito do Trabalho e das Relações Sociais pelo Centro Universitário do Distrito Federal. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Pesquisador do Grupo de Estudo Direitos Humanos e Relações Sociais do Centro Universitário do Distrito Federal.

Palestrante. Professor de Direito e Processo do Trabalho em cursos preparatórios para concursos públicos e pós-graduação.

Autor do livro: Terceirização - breves comentários sobre a reforma. Editora Spessotto, 2017.

Autor de diversos artigos jurídicos. Advogado trabalhista.

Abstract: *Gerenciamento laboral algorítmico*

As plataformas eletrônicas têm exercido papel fundamental de transformação do trabalho no mundo contemporâneo. A aferição da prestação laboral, de igual modo, vem sendo objeto de releituras pela doutrina trabalhista, especialmente à luz da ampliação do conceito de subordinação, pressuposto fundamental para o reconhecimento do vínculo de emprego. Neste trabalho, o objetivo é abordar a natureza jurídica que vincula o trabalhador motorista à plataforma eletrônica UBER, sob o aspecto dos diversos conceitos de subordinação propostos pela doutrina trabalhista. Ademais, sob tal proposta, analisar-se-ão as modalidades de responsabilidade civil imputadas à UBER por danos causados aos trabalhadores ativados em seu benefício, bem como destes frente à plataforma eletrônica.

SUMÁRIO

1. TRABALHO HUMANO E DIREITO DO TRABALHO
2. INTERVENCIONISMO ESTATAL EXACERBADO NA REGULAÇÃO LABORAL
3. INTERVENCIONISMO ESTATAL MODERADO NA REGULAÇÃO LABORAL
4. CAMPO DE INCIDÊNCIA DOS DIREITOS HUMANOS SOCIAIS DISPOSTOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988
5. PARASSUBORDINAÇÃO E A REGULAÇÃO DA ATIVIDADE DO MOTORISTA DA UBER



6. MOTORISTA E PLATAFORMA UBER – NATUREZA JURÍDICA DO VÍNCULO

6.1. Pressupostos para o reconhecimento do vínculo empregatício

6.2. Análise do conceito de subordinação – ampliação ou restrição?

7. RESPONSABILIDADE CIVIL – NATUREZA JURÍDICA OBJETIVA OU SUBJETIVA?

7.1. Pressupostos para o reconhecimento da responsabilidade civil subjetiva

7.2. Pressupostos para o reconhecimento da responsabilidade civil objetiva

7.3. Análise da responsabilidade civil da plataforma UBER frente ao trabalhador motorista

7.4. Análise da responsabilidade do trabalhador motorista frente à plataforma UBER

8. CONCLUSÃO

9. REFERÊNCIAS

Bibliografia: BAUMAN, Zygmunt. Globalização. As consequências humanas. Jorge Zahar Editor.

BARROSO, Luís Roberto. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo. Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo – 4. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013.

BOBBIO, Norberto. Liberalismo e Democracia. Tradução Marco Aurélio Nogueira. São Paulo. Brasiliense, 2000.

BOCORNÝ, Leonardo Raupp. A Valorização do Trabalho Humano no Estado Democrático de Direito. Editora Sergio Antonio Fabris Editor. Porto Alegre, 2003.

CHACON, Gaspar Bayon. La autonomia da la Voluntad en el Derecho del Trabajo. Limitaciones a la libertad contractual en el derecho histórico español. Madrid. Editorial Tecnos S. A.

DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego. 3a edição. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (organizadores). O Estado de bem-estar social no Século XXI. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Ricardo Gonçalves da. Do Welfare ao Workfare. Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós - Graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília – unb.

Conclusões a serem alcançadas: 1. Qual é a natureza jurídica que une o trabalhador motorista à plataforma eletrônica UBER?

2. A responsabilidade civil da plataforma UBER para com o trabalhador motorista por danos materiais e/ou morais é de ordem objetiva ou subjetiva?

3. A responsabilidade civil do trabalhador motorista para com a plataforma UBER por danos materiais e/ou morais é de ordem objetiva ou subjetiva?



Autor: Bruna V. De Carvalho Kerth y Ana Virgínia Moreira Gomes

Cargo: Auditora fiscal do trabalho/Professora do programa de pós-graduação em direito constitucional e do curso de direito da UNIFOR

Institución: Ministério do Trabalho/Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

Correo electrónico : brunakerth@gmail.com ou bruna.kerth@mte.gov.br/avmgomes@gmail.com

CV (máximo 15 líneas)

- (1) Auditora Fiscal do Trabalho, Mestre em Direito pela Universidade de Brasília, Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto Brasiliense de Direito Público.
- (2) Pós-doutora, School of Industrial and Labor Relations/Cornell University. Doutora em Direito do Trabalho, Universidade de São Paulo/USP. LL.M, Faculty of Law, University of Toronto. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

Abstract: *Reforma trabalhista no Brasil e desestruturação do sistema de proteção ao trabalho: um estudo a partir do direito fundamental à negociação coletiva*

Sumário – Introdução. 1. O arquétipo das negociações coletivas segundo a OIT e seu papel na modulação do mundo do trabalho: um olhar sobre o caso brasileiro. 2. A reforma trabalhista de 2017 no Brasil. 2.1 A aproximação do potencial negocial entre ajustes individuais e negociações coletivas. 2.2 A liberdade sindical. 2.3 a legitimidade dos ajustes coletivos diante dos riscos à precarização do trabalho. 3. Modulações institucionais e desafios para o direito do trabalho pós-reforma.

A Lei nº. 13.467, de 13/7/2017, modificou em escopo e extensão o papel das negociações coletivas no Brasil, ampliando o rol de direitos passíveis de reconfiguração in pejus por meio de negociação coletiva, e, em certas situações, individuais. Essa reforma altera o paradigma da negociação coletiva enquanto mecanismo de melhoria das condições de trabalho, restringido a incidência do princípio da norma mais favorável. Analisando esse contexto, este estudo explora os possíveis influxos da reforma trabalhista brasileira, tomando como paradigma o direito fundamental à negociação coletiva protegido no ordenamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A pesquisa considera três grupamentos de análise: aproximação do potencial negocial entre ajustes individuais e negociações coletivas, a liberdade sindical e a legitimidade dos ajustes coletivos diante dos riscos à precarização do trabalho. A síntese conclusiva dessas avaliações destacará os aspectos ainda controversos sobre a implementação dos dispositivos legais da reforma e cotejará esses temas



com normas e orientações da OIT, em especial, as Convenções 98 e 154, o relatório do Comitê de Peritos da OIT (seção nº. 107/2018), e a Agenda de Trabalho Decente.

A hipótese defendida toma a reforma trabalhista brasileira como o mais intenso movimento legislativo, nos últimos trinta anos, para sujeição das leis brasileiras de proteção ao trabalho ao mercado de normas, demonstrando adesão do Estado brasileiro à corrida ao baixo preço social como suposta estratégia de enfrentamento à crise econômica.

Bibliografia:

Coutinho, S. G., Silva, L. da and Barison, T. (orgs.) Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho. (2018). São Paulo: LTr.

Deakin, S. "The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development". (2011) In: Langille, Brian & Davidov, Guy (edts.). The Idea of Labour Law. Oxford; Nova Iorque: Oxford University Press.

Kolben, K. "Labour regulation, capabilities and democracy". (2016). In: Marshall, S.; Fenwick, C. (edts.). Labour Regulation and Development. Socio-Legal Perspectives. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing. Genebra: International Labour Office.

Gomes, A.V.M; Prado, M. M. "Flawed Freedom of Association in Brazil: How Unions can become an obstacle to meaningful reforms in the Labour Law System". In The Comparative Labor Law & Policy Journal, v.32, 4, 2011, p. 843-889.

Bensusán, G. Labour law, inclusive development and equality in Latin America. (2016) In: Marshall, Shelley; Fenwick, Colin (edts.). Labour Regulation and Development. Socio-Legal Perspectives. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing; Geneva: International Labour Office.

Supiot, A. O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total. (2014). Porto Alegre: Sulina.



Autor: Bruno Tomaz Bernardes

Cargo: Advogado

Ins tución / entidad a la que pertenece: BGA – BERNARDES, GONÇALVES & ASSOCIADOS – SOCIEDADE DE ADVOGADOS, R.L. (Porto, Portugal)

Correo electrónico: btb@bga.pt

CV (máximo 15 líneas): Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal); Frequência ERASMUS na Faculté du Droit de L'Université François Rabelais em Tours (França); Pós graduado em Ciências Jurídico-Empresariais, pela Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto (Portugal); Inscrito na Ordem dos Advogados Portugueses desde 2003; Sócio (partner) fundador da BGA – BERNARDES, GONÇALVES & ASSOCIADOS – SOCIEDADE DE ADVOGADOS, R.L.; Advogado na área laboral (trabalhista)

Abstract: *O futuro do procedimento disciplinar rescisório vigente no direito Português, equacionado no contexto da Quarta Revolução Industrial: fim ou refundamento?*

Sumário e conclusões a alcançar: Na ordem jurídica Portuguesa, o despedimento individual de um trabalhador por justa causa deve ser obrigatoriamente precedido de procedimento disciplinar, sob pena de o mesmo ser declarado ilícito. O procedimento disciplinar rescisório, consubstancia-se num verdadeiro processo informal, gerido e tramitado no seio da empresa. Tem um carater eminentemente formalista e fases absolutamente obrigatórias, sendo que a duração do mesmo é geralmente elevada, dependendo do exercício mais ou menos cabal do contraditório por parte do trabalhador, o que acarreta custos para o empregador e desgaste para o trabalhador. No caso de impugnação judicial do despedimento, o procedimento disciplinar é reavaliado em tribunal, bem como é efetuada uma repetição da prova aí produzida. O que se pode traduzir, grosso modo, no arrastar de meses ou anos de uma situação com relevância disciplinar rescisória. Ora, isto não se compadece com a velocidade e celeridade promovidas pela revolução tecnológica em curso à escala global e às quais o direito laboral não pode ficar indiferente. Propomo-nos, por isso, efetuar uma reflexão da acerca da natureza e estrutura do procedimento disciplinar rescisório Português, comparando-o com outras ordens jurídicas e efetuar um juízo acerca da necessidade da sua manutenção ou reformulação, à luz da especificidade da denominada 4ª Revolução Industrial.



Autor: Carla Rita Bracchi Silveira

Cargo: Advogada

Institución / entidad a la que pertenece: Marlon Silveira Advogados Associados, Associação Brasileira de Advogados e Advogadas Sindicais

Correo electrónico: rita.bracchi10@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Advogada, Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Santa Cruz (Bahia-Brasil); especializada em Direito Processual e Material do Trabalho (FTC-Brasil); especializada em Saúde e Segurança do Trabalhador (FTC-Brasil); especializada em Direito Ambiental (PUC- MINAS, Brasil); Mestrado em Curso em Direito do Trabalho e Relações Internacionais do Trabalho (UNTREF- Argentina); membro da Comissão de Ensino Jurídico da OAB-BA(Brasil)

Abstract: *Globalización y trabajo decente. El diálogo social para la eliminación del trabajo informal*

O presente trabalho pretende analisar os impactos da globalização no mundo do trabalho considerando o aumento do desemprego estrutural e conjuntural, uma vez que, tanto as inovações tecnológicas bem como as crises econômicas estão intrinsecamente ligadas às transformações nas formas de trabalho. O desafio do mundo atual e das próximas gerações está em promover uma globalização capaz de possibilitar a inclusão social e o trabalho decente para todos, homens e mulheres, conforme preconizado pela Organização Internacional do Trabalho(OIT). No entanto, remete a necessidade de buscar explicações para o paradoxo evolucionista na atual quarta revolução industrial pelo qual passa o mundo do trabalho, a sociedade do século XXI e a humanidade. Pode-se ilustrar o referido paradoxo quando se constata a evolução científica e tecnológica com a descoberta da “Partícula de Deus - “bóson de Higgs” pela física e, ao mesmo tempo, na mesma sociedade mundial, encontram-se 40 milhões de pessoas em situação de escravidão moderna. Para o presente estudo será utilizada a interdisciplinaridade científica pelo método hipotético-dedutivo com auxílio da doutrina e estudos sobre o tema.

Palavras chaves: Globalização; trabalho decente; inclusão social; quarta revolução industrial; trabalho escravo moderno; sociedade justa e equânime.

Sumário:

1.DIREITOS HUMANOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

1.1. Trabalho escravo moderno



1.2. Trabalho decente

2.O FUTURO DO TRABALHO

2.1. A quarta revolução industrial e a globalização

2.2. Desafios da sociedade do séculoXXI

2.2.1 Desemprego estrutural e conjuntural

3.CONCLUSÃO

Bibliografia: ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade:o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Biotempo, 2011.

BAUMAN, Zygmunt; Globalização: as consequências humanas. Rio de Janeiro: Zahar,1999.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antonio Cesar, coordenadores. Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho – trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo:Edipro,2016

Conclusão a alcançar: Este estudo visa verificar a probabilidade de alcançar uma sociedade justa e equânime onde o trabalho disponibilizado respeite a dignidade da pessoa humana pois, só assim poderá ser considerado trabalho decente.



Autor: Carlos Reynoso Castillo

Cargo: Profesor de Derecho del Trabajo

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad Autónoma Metropolitana (Ciudad de México)

Correo electrónico: reynosoyasociados@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas):

Profesor de Derecho del Trabajo desde 1981.

Doctor en Derecho, Universidad Sorbona Paris I.

Autor de diverso libros y artículos en revistas especializadas en México y el extranjero.

Miembro de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social- México; y otras organizaciones de especialistas.

Asesor externo de la OIT.

Asesor laboral de varias instituciones y empresas en México.

Abstract: *Los cambios al concepto de estabilidad en el empleo.*

Sumario: Introducción, I. La evolución de la estabilidad en el empleo, II. Las mutaciones: a) en el ingreso al trabajo, b) en el egreso del trabajo, c) en las prestaciones, III. Hacia un nuevo concepto de estabilidad. Conclusiones

La estabilidad en el empleo fue un concepto desarrollado en muchos países a lo largo del siglo XX, la idea central del mismo consistía en establecer una serie de mecanismos que permitieran al trabajador pasar el mayor tiempo posible en una relación de trabajo con un patrón; este concepto permeó buena parte del desarrollo jurídico laboral durante las últimas décadas, al grado de que buena parte de la legislación laboral de la región latinoamericana, lo reflejaría en temas de gran relevancia como los contratos de trabajo, las prestaciones asociadas a la antigüedad, los mecanismos protectores frente a la ruptura de la relación de trabajo, sin contar las regulaciones propias del derecho colectivo del trabajo. Sin embargo este concepto pilar del Derecho del trabajo ha venido evolucionando de manera



dramática en muchos países, no solo en sus desarrollos doctrinales y jurisprudenciales, sino de manera evidente en las tendencias legislativas en el mundo del trabajo.

Teniendo como marco estos planteamientos en esta ponencia deseamos exponer los cambios que se vienen dando en el tradicional concepto de estabilidad en el empleo, tomando como punto de referencia el caso de México en donde se asiste a toda una modificación del modelo laboral que nació a inicios del siglo XX, luego de una revolución que derivó en una marco constitucional y reglamentario de las relaciones del trabajo que hoy parecieran estar haciendo crisis. La idea de apoyarse en la legislación mexicana no solo atiende a la nacionalidad y origen del autor, sino también a la importancia que el caso mexicano represento durante el siglo XX como un modelo que tuvo cierta influencia en el desarrollo del Derecho del trabajo en América Latina.

Conclusiones a alcanzar: La intención del trabajo es mostrar como el concepto de estabilidad en el empleo ha venido evolucionando, sobre todos en materia de cambios a la legislación laboral, lo cual no se ha traducido en una evolución en los conceptos relacionados con la permanencia de los trabajadores en el empleo, de tal manera que el trabajo busca despertar el interés de los especialistas e invitarlos para avanzar en una nueva construcción conceptual que permita hacer compatibles las nuevas normas con los derechos de los trabajadores y su protección.

Bibliografía (preliminar) :

Barthelemy J. Evolution du droit social, Lamy Paris, 2010.

De la Cueva Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Vol. I. México, Porrúa 1980.

Hernández Alvarez O. (Coord), La reforma laboral en América Latina, VII Congreso Latinamericano de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social, Barquisimeto 1995.

Macías MC. Estabilidad en el empleo, estudio comparado de México y España. México UNAM (<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1968/24.pdf>).

Reynoso Castillo C. El despido individual en América latina, México, UNAM, 1990.

Russomano M.V. La estabilidad del trabajador en la empresa, México UNAM, 1981.



Autor: Caroline Moura Maffra

Cargo: Sócia do escritório Moura Bonato Sociedade de Advogados

Institución / entidad a la que pertenece: Fordham University

Correo electrónico: caroline.moura@mourabonato.com.br

CV (máximo 15 líneas): Sócia fundadora do escritório Moura Bonato Sociedade de Advogadas, formou-se em Direito no ano de 2009, tornando-se especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Mackenzie em 2011 e em Direito Empresarial do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas – FGV no ano de 2010. Mestre em Direito dos Estados Unidos pela LLM

Program, na Fordham University em New York, USA, em 2018. Advogada responsável pela área de Direito Trabalhista e Migratório.

Abstract: *A Evolução Tecnológica e o Futuro da Advocacia: Brasil X Estado Unidos da América*

O exercício da atividade do advogado é uma das atividades mais antigas do mundo e, no Brasil, sua primeira regulamentação se deu com as Ordenações Filipinas que criaram os critérios para a formação dos seus profissionais como, por exemplo, cursar 08 (oito) anos na Universidade de Coimbra, Portugal. Posteriormente, ocorreram modificações legislativas até a publicação da Lei 8.906, de 04 de julho de 1994 que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil.

Em razão dos seus aspectos históricos, o exercício da atividade de advocacia sempre foi dotado de formalismos que refletem, ainda hoje, na formação/formatação dos escritórios. Com isso, os modelos tradicionais possuem estrutura hierarquizada, em que as decisões se concentram apenas nas mãos dos sócios, além dos aspectos físicos e ferramentas utilizadas para seu desenvolvimento que demandam grande quantidade de pessoas com elevado custo de administração.

Com o surgimento de novas tecnologias, em especial aquelas decorrentes da utilização da web e de softwares relacionados com a Inteligência Artificial, o exercício da advocacia tornou-se mais dinâmico e adquiriu novas formas como, por exemplo, a prática jurídica virtual.

Esse novo modelo de negócio jurídico tem repercutido diretamente no aumento da qualidade dos serviços prestados e na redução dos custos dos



Autor: Luís Alexandre Carta Winter/Amanda Carolina Buttendorff Rodrigues Beckers

Cargo:

- 1) Professor titular do Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Doutor em Integração Regional pela USP/Prolam. Mestre em Integração Latino Americana pela Universidade de Santa Maria. Advogado. Coordenador do Núcleo de Estudos em Direito Internacional – NEADI.
- 2) Doutoranda em Direito Econômico pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Mestre em Direitos Humanos e Políticas Públicas. Professora da Universidade do Contestado. Pesquisadora do Núcleo de Estudos em Direito Internacional – NEADI.

Institución / entidad a la que pertenece Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

Correo electrónico:

- 1) lacwad@gmail.com
- 2) amandacbeckers@gmail.com

CV (máximo 15 líneas):

- 1) Professor titular do Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Doutor em Integração Regional pela USP/Prolam. Mestre em Integração Latino Americana pela Universidade de Santa Maria. Advogado. Coordenador do Núcleo de Estudos em Direito Internacional – NEADI.
- 2) Doutoranda em Direito Econômico pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Mestre em Direitos Humanos e Políticas Públicas. Professora da Universidade do Contestado. Pesquisadora do Núcleo de Estudos em Direito Internacional – NEADI.

Abstract: *El empleo ante la cuarta revolución industrial y los desafíos del trabajo del futuro*

A GLOBALIZAÇÃO, A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL O E TRABALHO DECENTE – AS VIOLAÇÕES AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES POR EMPRESAS TRANSNACIONAIS

Resumo: Diante do fenômeno da globalização econômica, mormente ao crescimento exponencial das empresas transnacionais, que, atualmente ocupam lugar de destaque no ranking das maiores



economias global, superando inclusive, diversos países e das reiteradas notícias de violações do direito ao trabalho digno por parte destas empresas, relevante se faz o estudo da temática. Assim, o objetivo do presente trabalho recai sobre a relação da globalização econômica e das empresas transnacionais com a questão da violação a direito dos trabalhadores, e ao direito humano ao trabalho digno. A metodologia utilizada é dedutiva, qualitativa e teórica-documental.

Sumário provisório: (i) Introdução; (ii) A Globalização Econômica; (iii) O Trabalho Decente E A Quarta Revolução Industrial; (iv) As Violações Aos Direitos Dos Trabalhadores Por Empresas Transnacionais; (v) Considerações Finais; (vi) Referências.

Referências: CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede, v. 1, São Paulo: Paz e Terra, 2010.

CONNECTAS. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: [http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012\(1\).pdf](http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1).pdf) > Acesso em 01 out. 2017.

COASE, Ronald. O problema do custo social. Disponível em : < <http://www.pucpr.br/arquivosUpload/5371894291314711916.pdf> > Acesso em 01 out. 2017. 1988.

CRETELLA NETO, José. Curso de Direito Internacional Econômico. São Paulo: Saraiva, 2012.

CRETELLA NETO, José. Empresa transnacional e direito internacional: exame do tema à luz da globalização. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

DARCANCHY, Mara. O “Decent Work” Na Globalização Socialmente Inclusiva Do Direito Internacional Do Trabalho.

Revista Jurídica Unicuritiba. v. 2, n. 29 (2012). Disponível em: < <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/519/403> > Acesso em: 13 abr. 2018.

JAKOBSEN, Kjeld. Relações transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional. Tese de Doutorado da USP.

GORZ, André. Misérias do Presente, Riqueza do Possível, São Paulo: Annablume, 2004.

MAGALHÃES, José Carlos de. Direito Econômico Internacional. Curitiba: Juruá, 2005.

ROMITA, Arion Sayão. Declaração da OIT Sobre Empresas Multinacionais. Academia Nacional de Direito do Trabalho. Disponível em: < http://www.andt.org.br/f/34104147_ANDT_artigo_Romita.pdf > Acesso em 01 out. 2017.

SEN, Amartya K. Desenvolvimento como liberdade. Trad. por Laura Teixeira Mota, São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do Trabalho Científico. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. Os Direitos Humanos Do Trabalhador. Rev. TST, Brasília, vol. 73, no 3, jul/set 2007.



Autor: Cecilia Verónica ALI PINI

Cargo: Docente

Institución / entidad a la que pertenece: Facultad de Derecho - Universidad de Buenos Aires - Argentina

Correo electrónico: cvalipini@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): Títulos universitarios: Abogada con especialidad en Derecho Empresarial, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, República Argentina, el 12/12/1990, con título expedido el 03/06/1991.

Formación académica: * Carrera de Especialización en Derecho del Trabajo - Posgrado - Facultad de Derecho - Universidad de Buenos Aires - República Argentina.

* X Curso Avanzado en Derecho del Trabajo para Postgraduados - 2018, Universidad Internacional de Andalucía, Sevilla, España.

Actividad docente: Ayudante de Segunda en la asignatura: "Libertad Sindical y Derechos humanos", a cargo del Prof. Pablo TOPET, en la Cátedra del Dr. Adrián GOLDIN, Facultad de Derecho - Universidad de Buenos Aires - República Argentina.

Actividad profesional: desde abril de 2004 ejerzo la profesión en forma independiente como abogada especialista en temas de Derecho del Trabajo, asesorando judicial y extrajudicialmente a trabajadores, empresas, sindicatos, etc.

Ponente en conferencias de Derecho del Trabajo y Arte.

Abstract: *El trabajo del pasado y del futuro en la visión del pintor argentino Antonio Berni*

Sumario: El pintor argentino Antonio Berni (1905-1981) fue un artista representativo de la época que vivió, caracterizándolo el fuerte contenido social de su obra.

A través de sus obras "Manifestación" y "Desocupación o Desocupados", ambas de 1934, da testimonio de la angustiante situación que aquejaba a la clase trabajadora en aquel momento, mostrándonos lo que hoy comienza a verse como trabajo del pasado. El tono general de ambas obras es melancólico y de abatimiento, representando así la difícil situación social que vivían los trabajadores en esa época.



El estilo de estas obras fue denominado por el artista como “nuevo realismo” o “realismo crítico”, iniciado por Berni como versión posible en Argentina del muralismo mexicano, en el que grandes telas son murales portantes.

El Derecho del Trabajo que reguló esta realidad reflejada por el artista, es producto de la llamada “Revolución Industrial”, expresión con la que se engloba el conjunto de cambios tecnológicos, económicos, sociales y culturales producidos a partir de la primera mitad del siglo XVIII, primero en Inglaterra y luego expandidos al resto del mundo civilizado (se trasladó más tarde a Francia, luego a Alemania y, mucho más tardíamente, a Italia y Bélgica). La clase obrera de la típica sociedad industrial, que es la que refleja Berni en las obras referidas, era esencialmente homogénea. Esa homogeneidad del colectivo laboral constituía la base de su fuerza y la condición determinante de la existencia y peso del sindicalismo. Ese aspecto de la realidad ha cambiado.

En consecuencia, el Derecho del Trabajo, tal como fue concebido en aquella época, no puede dar respuesta a la denominada “Cuarta Revolución Industrial”, que estamos viviendo ahora y que es diferente a todas las anteriores porque es el resultado de la convergencia de múltiples innovaciones y disciplinas científicas. Entre ellas, la inteligencia artificial, la robótica, la ingeniería genética, la nanotecnología, las neurociencias, la internet de las cosas, la ciencia de materiales y la impresión 3D.

En 1961, Berni presentó al público el personaje de un niño pobre, a quien llamó Juanito Laguna. En esta serie el artista representa un niño pobre que vive en una barriada de viviendas precarias, duerme en un basural pero que sueña con la exploración del mundo. Nuevamente, a través de este personaje, el pintor se identifica e involucra con esta cruda realidad y pretende sacudir la conciencia de la gente.

Ya en ese momento, Berni, con la genialidad que lo caracteriza, se adelantó al futuro –que vivimos hoy- y en sus pinturas plasmó la robotización y la importancia fundamental de la educación, como instrumento de superación de la pobreza.

En su obra “Pesadilla de los injustos (La conspiración del mundo de Juanito Laguna trastorna el sueño de los injustos)”, representa un conjunto de figuras monstruosas que –según la saga relatada por Berni– agita los sueños de quienes dan forma al injusto mundo de Juanito Laguna. En el centro, una suerte de robot sobre ruedas lleva en la mano una balanza de platos, el símbolo de la justicia: la vigilancia de la igualdad ha quedado en manos de personajes inhumanos. Asimismo, en “Juanito Laguna aprende a leer”, el personaje del niño, individualizado en esta obra por su gorra blanca, aprende a leer en la precariedad de una pobreza extrema, cuya sordidez se manifiesta en la tonalidad y el empaste generoso. La superficie, con textura opaca y rugosa, presenta uniones y áreas trabajadas con sogas a manera de aparentes remiendos. Otros dos niños sentados en el suelo comparten la lección de lectura; la ropa de todos ellos, de tonos oscuros, exagera la sordidez de cuerpos demacrados por el hambre. La “maestra”, de pie, muestra frontalmente su humilde atuendo colorido y un rostro que la destaca, como alguien que apenas sabe un poco más y anhela transmitirlo.

Las nuevas tecnologías suponen, un grado de complejidad que reclama trabajadores de alto nivel educativo, introduciendo un factor de diferenciación por grado de calificación mucho mayor al que era usual. Por otra parte, los robots ya son parte de nuestro mundo y de nuestro tiempo. Nos plantean desafíos y oportunidades, nos obligan a pensar nuevos empleos y carreras, nos incitan a imaginar cómo serán nuestras economías y nuestras universidades, y qué impacto tendrá la vida artificial en la vida cotidiana.



Se observa hoy un incesante cambio en el modo de producción de bienes y servicios que acarrea también un cambio en el modo de trabajar. Esta modificación provoca, entre otras consecuencias, la reducción cuantitativa de los trabajadores manuales –y el consiguiente debilitamiento de los sindicatos-, y la rápida pérdida de calificaciones –que obliga a una permanente capacitación de los trabajadores. Frente a esta nueva realidad, en la cual las máquinas que amenazan con el desempleo tecnológico y la indefensión de los trabajadores, Ackerman nos recuerda cuando hablamos de las personas que trabajan es inadmisible referirse a ellas como recursos humanos, porque si son humanos no son recursos. Es cierto que difícilmente el trabajo y, con él, el Derecho del Trabajo vuelvan a ser lo que fueron, pero esto puede ser un dato positivo si los juristas laborales sabemos contribuir a la necesaria adaptación de las normas e instrumentos de la disciplina a la nueva realidad. También es cierto que habrá que estudiar las formas que debe asumir la protección social, cuáles deben ser sus contenidos y, especialmente, cómo se financiará. Todo esto reclamará de los juristas laborales una actitud y dedicación comparable a la de los jóvenes pobres que pretenden forjarse un porvenir: trabajar y estudiar. Este concepto nos remite a las pinturas de Berni, que nos muestra a un niño pobre cuya única esperanza para transformar su realidad está en la educación y cuya peor pesadilla es un robot que imparte justicia.

Las nuevas tecnologías promueven un cambio de paradigma en el modelo de la organización productiva. Transformar el entramado productivo requiere fomentar la innovación y la incorporación de tecnología, preparar al mundo del trabajo para las ocupaciones emergentes en el modelo industrial del siglo XXI y mejorar la articulación entre el sector científico y académico y los sectores productivos.

Hemos pasado de la tecnología analógica a la digital. Con ella se abren alternativas y oportunidades de desarrollar nuevos sistemas educativos, con énfasis en la personalización. La integración de la computación, las telecomunicaciones e internet, junto con la creciente influencia de la neurociencia, la reedificación, la sensorización y las plataformas de registración transaccional y de seguimiento, permiten el cambio del rol docente de un transmisor de conocimientos a un facilitador del aprendizaje. Ese cambio del rol se manifiesta en el pasaje de un modelo centralizado en el docente a un modelo descentralizado en el alumno. Ello implica un profundo cambio cultural en los ámbitos educativos de todos los niveles de enseñanza. No se podrá acceder a la Era Digital del 2030, que impactará a todos los sectores y las industrias, sin una base educativa que supere las habilidades analógicas del siglo pasado. No se trata de una reforma política más, lo que se requiere es una transformación cultural del sistema educativo, que comience ya.

Para ello es necesaria una alianza en la sociedad, entre sus actores principales. La clave es que los sectores cercanos al empleo y el trabajo se vinculen con los promotores de políticas educativas y desarrollen el plan de transformación a mediano y largo plazo. El propósito de la transformación de la educación deberá provenir de brindar la posibilidad a la población de disponer de un futuro distinto que el pasado.

Bibliografía: - Fundación MALBA, Museo de Arte Latinoamericano de Buenos Aires, Antonio Berni-Manifestación, Diario Colección, en <http://www.malba.org.ar/antonio-berni-manifestacion/>

Conclusiones: La lectura política de la obra de Berni permite comprender el enlace entre la imagen, como exponente de su ideología, y la realidad que pretende modificar desde el arte. Pero además cabe destacar como el artista no solo reflejó la situación social de aquél momento, sino que además pudo



adelantarse a su tiempo y visualizar tanto la importancia de la educación como factor transformador de la pobreza de los niños que en definitiva son el futuro como la llegada de los robots que transforman la vida de las personas, incluyendo su modo de trabajar.

Frente a esta nueva realidad del mundo del trabajo, es necesaria la implicación de los estados, las instituciones internacionales y entidades supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo, las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales, no para impedir el avance de la tecnología, que por otra parte es imparable y no podemos repetir en la actualidad las conductas ludistas del pasado, sino para evitar o minimizar sus negativas consecuencias sobre el empleo y la sociedad. El diálogo social tripartito entre gobiernos, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, en el ámbito nacional e internacional y en concreto en el espacio de la OIT, que tendrá una vez más un rol fundamental, será el camino a transitar para lograr que el mundo del trabajo pueda adaptarse a esta revolución tecnológica y lograr soluciones justas.

Pero también los actores del mundo del trabajo tendrán que incluir en ese diálogo social a referentes de la educación, que se torna fundamental en esta transformación, y sin la cual no podrá afrontarse este vertiginoso cambio tecnológico. Ya no podrán seguir actuando las distintas disciplinas en forma aislada y en esto tendrá que adaptarse también el derecho del trabajo, que a fin de regular esta nueva realidad necesitará interactuar principalmente con la educación, pero también con las neurociencias, la medicina, la ingeniería, las distintas disciplinas relacionadas con las nuevas tecnologías, con la robótica, la internet de las cosas, etc. Esta será la única manera de entender los grandes cambios que estamos viviendo y así poder afrontarlos para que en definitiva la tecnología y la robótica sirvan para mejorar la calidad del trabajo realmente humano, en la senda del concepto de trabajo decente. Y porque no adelantarse a lo que vendrá, como lo hizo Berni, que a través de su arte no solo plasmó la realidad que vivía, sino que además pudo visualizar el futuro que se avecinaba.



Presentación de libro

Autor: Célio Pereira Oliveira Neto

Cargo: Advogado e professor

Institución / entidad a la que pertenece: Célio Neto Advogados

Correo electrónico: celio@celioneto.adv.br

CV (máximo 15 líneas): Célio Pereira Oliveira Neto é Doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre e Especialista em Direito do Trabalho pela PUC/SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor nos Cursos de Pós Graduação da Ematra IX - Escola da Magistratura do Trabalho da Nona Região (Paraná); da PUC/PR - Pontifícia Universidade Católica do Paraná; da Universidade Positivo - UP, do Instituto Superior de Administração e Economia do Mercosul - ISAE e da ABDConst - Academia Brasileira de Direito Constitucional. Membro do Conselho da AATPR - Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná. Presidente do Conselho de Administração do IMT - Instituto Mundo do Trabalho. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior. Membro da Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional. Membro do Conselho de Relações Trabalhistas da ACP -Associação Comercial do Paraná. Sócio-Fundador da Célio Pereira Oliveira Neto Advogados.

LANÇAMENTO DE LIVRO:

Será lançado o livro, de autoria única de CÉLIO PEREIRA OLIVEIRA NETO, intitulado

“Trabalho em ambiente virtual : causas, efeitos e conformação”, publicado no Brasil pela Editora LTr.



Autor: Célio Pereira Oliveira Neto

Cargo: Advogado e professor

Institución / entidad a la que pertenece: Célio Neto Advogados

Correo electrónico: celio@celioneto.adv.br

CV (máximo 15 líneas): Célio Pereira Oliveira Neto é Doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre e Especialista em Direito do Trabalho pela PUC/SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor nos Cursos de Pós Graduação da Ematra IX - Escola da Magistratura do Trabalho da Nona Região (Paraná); da PUC/PR - Pontifícia Universidade Católica do Paraná; da Universidade Positivo - UP, do Instituto Superior de Administração e Economia do Mercosul - ISAE e da ABDCConst - Academia Brasileira de Direito Constitucional. Membro do Conselho da AATPR - Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná. Presidente do Conselho de Administração do IMT - Instituto Mundo do Trabalho. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior. Membro da Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional. Membro do Conselho de Relações Trabalhistas da ACP -Associação Comercial do Paraná. Sócio-Fundador da Célio Pereira Oliveira Neto Advogados.

Abstract ponencia: *Trabalho em ambiente virtual : causas, efeitos e conformação*

Resumo: Nas duas primeiras revoluções industriais, a sociedade girava em conformidade com o relógio da fábrica, e tudo funcionava de forma demarcada. A 3ª Revolução Industrial introduziu a informática, a automação e a robótica, dando origem à construção da sociedade da informação. Junto com esta, o Fordismo perdeu espaço para o Toyotismo, tornando o trabalhador mais participativo. Ao seu final, aperfeiçoou-se um novo modelo de trabalhador onde a hierarquia é mitigada, gerando maior autonomia na execução da atividade. A incipiente 4ª Revolução Industrial combina tecnologias digital, física e biológica, acelerando ainda mais a sociedade da informação, mudando o modo de viver, trabalhar e se relacionar. Tudo funciona em rede numa sociedade conectada full time. Enquanto os moldes contratuais tradicionais exigiam a presença física do empregado à sede da empresa, a tecnologia permite que o trabalho seja realizado à distância, trazendo benefícios aos empregados, empregadores e à sociedade. De outro lado, essa conexão ininterrupta já impede o pleno desligamento do trabalho, prejudicando o direito ao lazer e descanso. Também as exposições nas redes sociais e outras formas de comunicação virtual têm gerado conflitos nas relações de trabalho, mormente quando há abuso de direito de uma das partes. É certo que a tecnologia deve servir ao homem. Observada tal premissa, este estudo tem por escopo propor reflexão quanto ao aproveitamento das inovações em prol do homem, visando a concretização de direitos fundamentais e



ampliação de direitos personalíssimos, como a aproximação com o núcleo familiar, conformando direitos quando em colisão, mediante planejamento e instituição de políticas preventivas empresariais.

SUMÁRIO : 1. Introdução. 2. Causas, contornos e efeitos. 3. Políticas para o trabalho em ambiente virtual. 4. Considerações Finais. Referencias.

Bibliografia :

AGUIAR, Antonio Carlos. Negociação Coletiva de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

ARGENTINA. Disponível em http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf. Acesso em 10 jul.2017.

ARGENTINA. TRABAJO. Disponível em: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf. Acesso em 10 jul.2017.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BELMONTE, Alexandre Agra. O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho São Paulo: Editora LTr, 2009.

BRASIL. Conselho da Justiça Federal. Disponível em: <<http://www.cjf.jus.br/enunciados/pesquisa/resultado>>. Acesso em 03 dez.2017.

BRASIL. Dicionário informal. Disponível em: <http://www.dicionarioinformal.com.br/significado/mainframe/4950/>. Acesso em 24/08/2017.

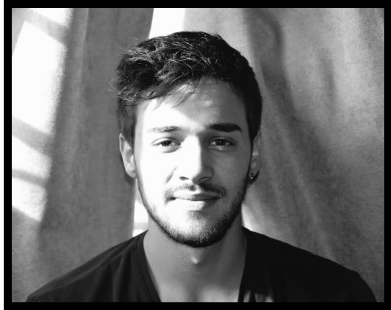
BRASIL. Educação. Disponível em <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/estado-do-bem-estar-social-historia-e-crise-do-welfare-state>>. Acesso em 24 de julho de 2017.

BRASIL. Mau uso da internet gera ação judicial. In Boletim da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional de São Paulo. Disponível em: <<http://www.oabsp.org.br/subs/santoanastacio/institucional/artigos/mau-uso-da-internet-gera-acao-judicial>>. Acesso em 30 jul.2017.

CARMO, Paulo Sérgio do. Sociologia e sociedade pós-industrial: uma introdução. São Paulo: Paulus, 2007.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. Tradução Roseneide Venancio Majer. Atualização para 6ª. Edição: Jussara Simões (A era da informação: economia, sociedade e cultura; vol. 1). São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DE MASI, Domenico. O Ócio Criativo. Entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.



Autor: Clément Couëdel

Cargo: Doctorant

Institución / entidad a la que pertenece: Université de Nantes

Correo electrónico: clement.couedel@gmail.com

CV (máximo 15 líneas):

- Titulaire d'un Master spécialisé en droit du travail (Université de Nantes).
- Doctorant en droit social depuis octobre 2015 (Université de Nantes).
- Chargé d'enseignement en droit du travail depuis septembre 2016 (Université de Nantes).
- Correcteur de l'examen d'entrée au Centre Régional de Formation Professionnelle des Avocats 2017 (Université de Nantes).
- Conseiller juridique auprès des syndicats CFDT de l'aviation civile (Pilotes de ligne,

Hôtesse/Stewards, Personnel au sol) depuis décembre 2016.

Abstract: *Normalisation du Droit du Travail: l'exemple de la Norme ISO 45001*

Le développement des relations internationales et l'intensification des échanges transnationaux ont contribué à la mutation des choix stratégiques des acteurs économiques. Ces nouvelles orientations sociétales et les défis de la globalisation ont obligé les entreprises à se différencier dans un contexte toujours plus concurrentiel. Dans ce cadre, « les entreprises mondialisées sont allées rechercher des techniques de régulation qui leur permettent d'intégrer leurs exigences propres, liées aux secteurs d'activités, à leur organisation, qu'elle soit nationale ou transnationale, à leurs parties prenantes, à leur intérêt stratégique »¹. Considérés comme « une technique d'ingénierie sociale parmi d'autres »², ces instruments de « soft law » se sont multipliés. Si les codes de conduite et autres chartes éthiques en sont un bon exemple, nous nous intéresserons ici au développement des normes techniques ou managériales de type ISO et à leur influence sur les relations de travail.



Les normes créées au sein de l'Organisation Internationale de Normalisation (International Organization for Standardization en anglais) sont d'application volontaire et sont élaborées de manière consensuelle. Elles reposent sur une approche participative (rôle des parties prenantes) et sont caractérisées par l'absence de véritables sanctions. Les normes ISO sont d'abord conçues comme un outil d'échange permettant de créer un langage commun entre partenaires économiques et d'harmoniser les règles et pratiques. L'objectif est ainsi de réduire les entraves techniques aux échanges et de maximiser l'interopérabilité entre les produits et systèmes. Il s'agit ensuite d'un outil de développement économique visant à rationaliser la production par la maîtrise des caractéristiques techniques des produits et la validation des méthodes de production. Les normes sont enfin appréhendées comme un outil de transparence permettant d'assurer l'information et la protection des utilisateurs, consommateurs, ou travailleurs.

En quelques années, le nombre de normes techniques et de gestion a considérablement augmenté. Leur champ d'application a également connu une expansion phénoménale, les normes ne portant plus seulement sur les produits ou l'exigence de Qualité (ISO 9000) mais également sur les services et les modes de gestion. Les normes ISO se sont ainsi saisies de domaines tels que la Responsabilité Sociale des Entreprises (ISO 26 000) ou le Management Environnemental (ISO 14 000). Témoignage de l'intensification du processus de normalisation, la norme ISO 45 000 a récemment été élaborée afin de réduire les risques sur le lieu de travail et créer un environnement de travail plus sûr. En la matière, le droit étatique n'apparaît donc plus comme l'unique cadre de régulation sociale.

Les exigences légales du droit du travail entrent ainsi en collision avec ce nouveau mode de régulation, basé sur l'intérêt de l'entreprise et sa logique purement économique. Alors que l'on constate un « reflux des éléments de contraintes et d'unilatéralité »³, le contenu et le fonctionnement des normes ISO reposent sur l'adhésion des parties. Cette tendance correspond par ailleurs à l'évolution prévisible de la production normative dans le domaine particulier des relations de travail. De plus en plus, l'entreprise devient un espace de régulation autonome⁴ : en raison du développement des sources négociées (conventions et accords collectifs) et volontaires (chartes, guide de bonnes pratiques), l'entreprise s'immisce dans le processus créatif du droit et pèse sur le contenu de la norme qu'elle s'impose.

Le développement des normes ISO correspond donc aux transformations actuelles de la réglementation juridique, lesquelles tendent vers une déréglementation croissante. Le principe de déréglementation peut être analysé comme un « processus d'adaptation juridique » visant à réévaluer les « conditions d'emploi » du droit pour « lui restituer toute son efficacité ». Cette évolution s'inscrit dans la quête d'un droit « efficient », structurée autour d'objectifs déterminés et quantifiables. En ce sens, la normalisation des relations professionnelles permet de créer un cadre opérationnel de mise en œuvre du droit du travail. Les impératifs de droit du travail traditionnellement consolidés dans des règles « générales et abstraites » se trouvent reformatés dans des normes qui ont vocation à être évaluées. La superposition des logiques juridiques et managériales et la finalité économique de la certification dénature le rapport à la norme et au droit du travail. Les entreprises ne respectent pas le droit pour ce qu'il est, mais pour ce qu'il offre, c'est-à-dire un avantage concurrentiel. Le droit du travail s'en trouve instrumentalisé à des fins commerciales.

Les normes ISO favorisent ainsi la « transcription des préceptes managériaux dans le droit »⁵. La pensée managériale infuse le droit du travail et le transforme de façon à pouvoir mesurer, à partir de



cahiers des charges détaillés, si la démarche de l'entreprise est en adéquation avec les exigences fixées par le droit du travail. Le rôle du certificateur est, à cet égard, fondamental puisqu'il lui appartient de déterminer si l'entreprise se plie aux normes ainsi fixées. Le certificateur se soustrait par là-même aux acteurs clefs du droit du travail que sont le juge et l'inspection du travail. La question tenant à la valeur juridique de la certification doit alors se poser. Quelle place accorder au label dans le contentieux relatif au risque professionnel ?

En centrant cette étude sur la norme ISO 45001, nous chercherons à comprendre le phénomène de normalisation de la santé et de la sécurité au travail et les enjeux qui y sont attachés. L'analyse du fonctionnement institutionnel et du contenu des normes ISO est indispensable pour établir un lien avec l'évolution de la production normative en matière de relations professionnelles (I). Par ailleurs, ces mutations nous invitent à nous questionner sur notre rapport au droit du travail et sur les enjeux juridiques de la certification (II).

1 MOREAU, M-A., Normes sociales, droit du travail et mondialisation : confrontations et mutations (Paris, 2006), Dalloz, p. 176.

2 AUBY, J-B., Prescription juridique et production juridique, in CHAZET F. et COMAILLES J. (dir.), Normes juridiques et régulation sociale (Paris, 1991), LGDJ, p. 166.

3 CHEVALLIER, J., L'Etat post-moderne (Paris, 2003), LGDJ, p. 128.

4 SUPIOT, A., Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise, Dr. soc., 1989, p. 195.

5 CHEVALLIER. J., « La juridicisation des préceptes managériaux », PMP, 1993, p. 111-134.

Plan indicatif :

1. LA NORMALISATION DU DROIT DU TRAVAIL

1.1. Contenu et fonctionnement des normes ISO

1.1.1. Mode d'élaboration de la norme

1.1.2. Caractéristiques générales de la norme

1.2. Évolution de la production normative

1.2.1. Développement de nouvelles modalités prescriptives

1.2.2. L'entreprise comme espace de régulation autonome

2. LES ENJEUX DE LA NORMALISATION DU DROIT DU TRAVAIL

2.1. Émergence d'un régime alternatif de gouvernement par la norme

2.1.1. Instrument au service d'un droit efficient

2.1.2. Juridicisation des préceptes managériaux / Managérialisation des impératifs de droit social

2.2. Processus de valorisation de la norme



2.2.1. Finalité de la certification

2.2.2. Valeur de la certification

3. CONCLUSION

Bibliographie indicative :

M. BEHAR-TOUCHAIS (dir.), N. MARTIAL-BRAZ, J-F. RIFFARD, Les mutations de la norme – Les renouvellements des sources du droit, Economica, 2010

K. BENYEKHEF, Une possible histoire de la norme : les normativités émergentes de la mondialisation, Thémis, 2008.

D. BESSIRE, Normes : origines et conséquences des crises, Paris, Economica, 2010

M. BONNAFOUS-BOUCHER, Y. PESQUEUX, Décider avec les parties prenantes, Paris, La Découverte, 2006

F. CHAZEL, J. COMMAILE (dir.), Normes juridiques et régulation sociale, Paris, LGDJ, 1991

E. CHIAPELLO, Sociologie des outils de gestion : introduction à l'analyse sociale de l'instrumentation de gestion, Paris, La découverte, 2013

J. CLAM, G. MARTIN (dir.), Les transformations de la régulation juridique, Paris, LGDJ, 1998

M. DELMAS-MARTY, Le travail à l'heure de la mondialisation du droit, Paris, Bayard, 2013

I. DESBARATS, De la normalisation en matière sociale, Les Petites affiches (140), 2003, p. 4-14

O. FILALI, « Avis, directives, codes de bonne conduite, recommandations, déontologie, éthique, etc. : réflexion sur la dégradation des sources privées du droit », RTD Civ. 1995, p.509.

P. FRANCK, La normalisation des produits industriels, Paris, PUF, 1981

B. FRYDMAN, Gouverner par les standards et les indicateurs : de Hume aux rankings, Bruxelles, Bruylant, 2014

C. GERMAN, P. MARANO, La Normalisation : clé d'un nouvel essor, Rapport au Ministre de la recherche et de l'industrie, Paris, La documentation française, 1983

J-C. GRAZ, N. NIANG (dir.), Services sans frontières. Mondialisation, normalisation et régulation de l'économie des services, Paris, Presses de Sciences Po, 2013, 396 p.

P. HAMMJE, L. JANICOT, S. NADAL (dir.), L'efficacité de l'acte normatif : nouvelle norme, nouvelles normativités, Paris, Lextenso, 2013

L. LALONDE et al., La norme juridique "reformatée" : perspectives québécoises des notions de "force normative" et de "sources revisitées", Revue de droit de l'Université de Sherbrooke, 2016

M. LANORD FARINELLI, « La norme technique : une source du droit légitime ? », RFDA 2005, p.738.

P. LASCOUMES, Gouverner par les instruments, Paris, Presses de Sciences Po, 2012



- A. LE TEXIER, *Le maniement des Hommes : essai sur la rationalité managériale*, Paris, La découverte, 2016
- M-A. MOREAU-BOURLES, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation : confrontations et mutations*, Paris, Dalloz, 2006
- F. OST, M. VAN DE KERCHOVE, *De la pyramide au réseau ? : pour une théorie dialectique du droit*, Bruxelles, Publications des facultés Universitaires Saint-Louis, 2002
- A. PENNEAU, *Règles de l'art et normes techniques*, Paris, LGDJ, 1989
- A. PENNEAU, « Le rôle de la normalisation en matière de protection de la santé au travail », chr. Semaine sociale Lamy, N° spécial santé et sécurité du travail, octobre 2005, p. 60-65
- A. PENNEAU, « Les nouveaux aspects des limites de la normalisation », La Semaine Juridique - Entreprise et Affaires, n° 43, 24 Octobre 1996, 599
- T. SACHS, *La raison économique en droit du travail : contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, Paris, LGDJ, 2013
- C. THIBIERGE (dir.) et al., *La densification normative : Découverte d'un processus*, Paris, Mare et Martin, 2013, 1204 p.
- C. THIBIERGE (dir.) et al., *La force normative : Naissance d'un concept*, Paris, LGDJ, 2009, 912 p.
- C. THIBIERGE, *Le droit souple : Réflexion sur les textures du droit*, RTD Civ. 2003, p.599
- O. ZAMPHIROFF, *Esquisse d'une théorie juridique de la normalisation*, Thèse Aix-Marseille, 1990.



Autor: Cristina Mangarelli

Cargo: Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República (Montevideo, Uruguay)

Institución / entidad a la que pertenece: Facultad de Derecho, Universidad de la República (Montevideo, Uruguay)

Correo electrónico: mangarelli@adinet.com.uy

CV (máximo 15 líneas): Doctora en Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de la República (Montevideo, Uruguay 7/5/1976). Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República. Directora del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho, Universidad de la República). Académica de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Vicepresidenta de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2006-2009). Coordinadora de la Licenciatura en Relaciones Laborales (Universidad de la República 1/3/2015-28/2/2018). Algunos de sus libros: Daño moral en el derecho laboral Acali, Montevideo 1984; Labour Law in Uruguay, Wolters Kluwer, The Netherlands 2012; Códigos de conducta, FCU, 2009; Acoso y violencia en el trabajo, FCU, Montevideo 2014; Daños en el Derecho del Trabajo, La Ley Uruguay, 2017. Invitada a realizar exposiciones y dictar conferencias y clases en cursos de Posgrado en América, Europa y Oceanía. Integra el Consejo Editorial de la Revista Latinoamericana de Derecho Social, Universidad Autónoma de México y el Comité Científico de la Revista Europea Derecho Social (Rumania).

Abstract: *Acoso del trabajador en redes sociales*

Sumario. 1. Concepto y modalidades de acoso laboral. 2. Acoso en las redes sociales. Particularidades. 3. Trabajador acosado por jefes o compañeros de trabajo en las redes sociales. ¿Cuestión que refiere a la esfera privada o da lugar a responsabilidad laboral? 4. Obligaciones contractuales del trabajador que se mantienen fuera de la jornada y del lugar de trabajo y que se incumplen en caso de que cometa acoso en redes sociales. 5. Responsabilidad laboral por acoso en redes sociales. 6. Vulneración de derechos fundamentales del trabajador en redes sociales que no configuran acoso, pero dan lugar a responsabilidad. 7. Obligaciones del empleador cuando toma conocimiento de una situación de acoso de un trabajador en redes sociales. 8. Consecuencias del incumplimiento de dichas obligaciones por el trabajador y por el empleador. 9. Conclusiones.

El acoso laboral está constituido por actos reiterados de humillaciones, agravios u ofensas que lesionan derechos fundamentales de la persona. El acoso laboral es un concepto jurídico. El acoso en



las redes sociales presenta particularidades, dado que el daño que se causa es mayor por la difusión que tiene y porque permanece. Si el trabajador es acosado en las redes sociales por jefes o compañeros de trabajo, tiene protecciones en el ámbito del derecho laboral. No se trata de una cuestión que refiere a la esfera privada del trabajador víctima de acoso. La obligación contractual de trato respetuoso a jefes y compañeros se mantiene fuera de la jornada y del lugar de trabajo, y se incumple en caso de que el trabajador cometa acoso en redes sociales, o agravios aislados que vulneren derechos fundamentales de un colega, aunque no constituyan acoso. El empleador tiene obligaciones que cumplir cuando toma conocimiento de una situación de acoso de un trabajador en redes sociales, cometida por jefes o colegas. En especial, la obligación de protección del trabajador ante el daño en el ambiente laboral. Si bien el acoso o el agravio tienen lugar fuera del lugar de trabajo, de todos modos, repercutirá en el ambiente de trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones acarrea responsabilidad.

Bibliografía: Leymann, H., *La persécution au travail*, Seuil, Paris 1996; Hirigoyen M.F, *El acoso moral en el trabajo*, Paidós, Bs.As. 2005; Barassi, L., *Tratado de Derecho del Trabajo*, T.II, Alfa, Bs, As, 1953; Del Punta, R., “Moral and sexual harassment at work”, XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Chile 2012, y *Diritto del lavoro* 5ª ed, Giuffré Editore, Milano 2012; Loy G., *Il “Mobbing: Profili giuslavoristici”*, *Diritto del Lavoro*, 2005 Fasc.3; Plá Rodríguez, A., *Curso de Derecho Laboral*, T.II, vol. I Acali, Montevideo 1978; Informe OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Conf. Inter. del Trabajo, 107ª reunión 2018; Mangarelli, C., “Acoso moral, concepto y protecciones”, *Rev. de Derecho de la Universidad de Montevideo*, Año 5 Nº 9, 2006, “Acoso laboral. Concepto y prevención”, *Rev. Derecho Laboral* Nº 225, FCU Montevideo 2007, y *Acoso y violencia en el trabajo*, FCU, Montevideo 2014.

Conclusiones a alcanzar: Delimitar el acoso laboral y sus particularidades cuando tiene lugar en las redes sociales. Precisar que hay defensas en el campo laboral para los trabajadores acosados o agraviados por jefes o compañeros de trabajo en redes sociales. Señalar cuando se configura responsabilidad laboral por acoso o agravio en redes sociales. Determinar las obligaciones contractuales de los trabajadores que se mantienen fuera de la jornada y del lugar de trabajo, las obligaciones del empleador cuando toma conocimiento de una situación de acoso entre compañeros de trabajo en redes sociales, y las consecuencias del incumplimiento.



Autor: Dagmar Beatriz Salazar Mesa

Cargo: Profesora a honorarios

Institución /a la que pertenece: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Correo electrónico: dagmar.salazar.m@pucv.gmail.cl

CV (máximo 15 líneas):

- Magíster en Derecho Público. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Master en Estudios Interdisciplinarios de Género. Universidad de Salamanca, España. (2018).
- Master en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social, Universidad de Alcalá de Henares, España.
- Diplomado sobre Sistema de Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica de Chile. (PUC)
- Diplomado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (PUCV)
- Abogada, Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (PUCV)

Experiencia Laboral

- Profesora a honorarios en Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, en Escuela de Derecho, 1) cátedra de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y 2) Curso optativo de Seguridad Social; en Escuela de Trabajo Social 3) cátedra de Seguridad Social y en Escuela de Ingeniería Civil Bioquímica 4) cátedra de Legislación Social.
- Abogada Defensora Laboral, Oficina de Defensa Laboral Valparaíso.
- Ex Abogada de Unidad coordinadora de la Reforma Laboral.

Abstract: *Las cuotas de género en la negociación colectiva chilena*

La Ley Nº 20.940 “que moderniza las relaciones laborales”, aprobada el año 2016, incorporó las cuotas de género en el sistema de relaciones laborales en Chile. Esta ley de iniciativa de la Ex Presidenta



Bachelet, buscó desarrollar relaciones laborales colectivas equitativas, ampliando y mejorando los procesos de negociación y en coherencia con la Agenda de Género de su Gobierno, que planteaba el incorporar la transversalidad de género en el diseño de las políticas públicas, estimó que el proceso de negociación colectiva, era un instrumento clave, para promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, para ello, implementó en su contexto, dos medidas de acción positiva: la primera, una cuota de género en la integración de la directiva sindical, no inferior a 1/3 del total de sus integrantes y la segunda, incorporando al menos una trabajadora en la Comisión Negociadora. Estas medidas tienen por objetivo, que la participación femenina en la negociación incorpore en la agenda sindical, temáticas que permitan remover inequidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, para facilitar la promoción, incorporación, permanencia, formación, ascenso y la igualdad de remuneraciones, así como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadores con responsabilidades familiares.

Conclusiones a alcanzar: Establecer como el contexto de la negociación colectiva es un ámbito adecuado para el establecimiento de estas medidas de acción positiva, además, de evidenciar de manera estadística el resultado de esta reforma.

Bibliografía: Caamaño Rojo, E., “Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma” Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso XLVI, 2016.

Ferrajoli, L., “Igualdad y diferencia”, “Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad” (Quito, 2010), Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

Figueruelo Burrieza, A., “Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados” (Albacete, 2013) Bomarzo.

VV.AA. “Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo, Examen crítico de la Ley Nº 20.940” Editores Arellano Ortiz, P y Severín Concha, J. (Santiago, 2016), Thomson ReutersRey

Rey Martínez, F., “Igualdad y prohibición de discriminación de 1978 a 2018”, Revista de Derecho Político nº 100, 2017.

Figuerola García-Huidobro, R., “¿Son constitucionales las cuotas de género para el parlamento? Revista Chilena de Derecho, vol. 42 nº 1, 2015.

Lousada Arochena, J., “El impacto de género de la reforma de la negociación colectiva”, Aequalitas Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, nº 33, 2013.

VV.AA. “Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León”, Dir. Sanguinetti Raymond, W. Coord. Martín Hernández, M., (Albacete, 2011) Bomarzo.



Autor: Daniela Bonato B Zambelli

Cargo: Sócia do escritório Moura Bonato Sociedade de Advogados

Institución / entidad a la que pertenece:

Correo electrónico: Daniela.bonato@mourabonato.com.br

CV (máximo 15 líneas):

Sócia fundadora do escritório Moura Bonato Sociedade de Advogados, formou-se em Direito no ano de 2004. Tornou-se especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo em 2011 e em Direito Empresarial do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas – FGV em 2010. Em 2012, adquiriu o título de especialista em Direito Administrativo também pela Fundação Getúlio Vargas – FGV.

Abstract: *O modelo norte-americano das novas ferramentas para prestação de serviços jurídicos*

Nos últimos 20 anos, apareceram vários serviços alternativos de prestação jurídica devido a necessidade do cliente atual e daquele do futuro

Ante esse cenário, a palestra buscará introduzir as novas ferramentas para prestação de serviços jurídicos, bem como demonstrar a necessidade de aplicação do Legal Process Outsourcing (LPO) e o Legal service Outsourcing (LSO), modelos americanos de gestão que visam proporcionar melhoria na eficiência e gerenciamento de projetos. Dentre essas ferramentas, podem ser citados o Rocket-Lawyer e o LegalZoom que proporcionam a prestação de serviços jurisdicionais de baixo custo, bem como o Paragon e o Axiom que oferecem serviços alternativos quando comparados com os tradicionais escritórios de advocacia.

Esses são apenas alguns dos exemplos de meios alternativos de prestação jurisdicional que existem no mercado e que são adotados por bancas de escritório norte-americanos como, por exemplo, Riverview, Orrick, Unitelex.



Autor: Daniela Favier

Cargo: Relatora de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza Argentina

Institución / entidad a la que pertenece: Poder Judicial de Mendoza

Correo electrónico: danifax6@live.com.ar

CV (máximo 15 líneas): Abogada-Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales. Relatora de la SCJMZA. Cursó en la Universidad de Castilla la Mancha –Toledo-España, el curso de Especialización en Relaciones Laborales para Expertos latinoamericanos-año 2017; Profesora de grado y de posgrado en varias Universidades Nacionales, Publicista y expositora en numerosos congresos y jornadas. Miembro de la Comunidad Científica CIELO Laboral- España, del Equipo Federal del Trabajo (EFT), de la Asociación de Magistrados de la Provincia de Mendoza y del Foro Federal de Institutos y Comisiones del Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la República Argentina.

Título ponencia: *La necesidad de ahorrarnos el rol de ser víctimas*

Abstract: La idea de estas líneas es hacer foco en un tema de suma importancia para la problemática que encierra la siniestralidad laboral, “la prevención”.

La prevención debe estar en el orden del día de nuestras preocupaciones, la idea es evitar la siniestralidad laboral o mitigar sus consecuencias y esto también debe ser parte de la tutela judicial efectiva.

Hasta el momento, parece que la prevención y la tutela efectiva de los derechos se comportan como el agua y el aceite, no son compatibles, se les hace dificultoso mezclarse y convivir en un mismo ámbito.

Y es necesario su complementación a fin de evitar caer en el rol de “víctimas”; pareciera que las soluciones del sistema están dirigidas a “resarcir o reparar” esta realidad y no en poner énfasis en la situación anterior, en la previa a ser “víctimas”.

Por ello resultan de valor, el análisis y utilización de lo dispuesto por el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que contempla el derecho del trabajador a rehusar -o derecho a resistir- el débito laboral con goce de la remuneración cuando: 1- exista peligro inminente de daño, 2-se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, 3- si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Aun cuando no se cumplan con los supuestos fácticos fijados en el art. 75 LCT, lo cierto es que esta disposición se encuentra acompañada por lo dispuesto en el 1710 Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN).



El CCCN es claro cuando establece un deber de prevención genérico al decir que “toda persona” tiene el deber, en cuanto de ella dependa de evitar causar un daño no justificado, adoptar de buena fe y conforme a las circunstancias, las medidas razonables para evitar que se produzca el daño, mitigar etc. (art. 1710).

Es decir, “como empleador” tiene un deber específico de prevención contenido en el art. 75 de LCT, pero “como toda persona” tiene también un deber genérico de prevención, es decir sea que se hable desde el idioma del derecho privado o desde el lenguaje de la LCT no hay duda alguna de este deber.

El artículo en cuestión se complementa con la “acción preventiva” regulada en el art 1711 y siguientes, la que procede cuando una acción u omisión antijurídica hace previsible la producción de un daño, su continuación o agravamiento, no exige ningún factor de atribución, se requiere un interés razonable para intentarla y puede ser ejercida en forma individual como colectiva (art. 1712).

Se podría utilizar esta combinación, en casos como por ejemplo cuando se da un alta intempestiva, el trabajador no está en condiciones de volver a trabajar o no lo puede hacer en las condiciones pactadas, requiere de cambio de tareas; también cuando faltan elementos de seguridad, etc.

Concurre a completar el cuadro de situación el Convenio 155 de la OIT, ratificado por Ley 26.693 que expresamente dice que “deberán protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que está entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud” (art. 13); además de DUDH arts. 3, 23 y 24; PIDESC art. 7 inc. b y d; Constitución Nacional art. 14bis.

En definitiva, la seguridad, salud, bienestar y dignidad de la persona humana merecen el cuidado y la protección necesaria para lograr que el trabajo, que es una necesidad, sea un lugar seguro.

Como bien dice PEYRANO “El ordenamiento jurídico actual no sólo debe dar a cada justiciable lo suyo sino impedir que pierda lo propio...”

Bibliografía:

-Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
<https://www.cidh.oas.org/countryrep/AccessoDESC07sp/Accessodescv.sp.htm>.
<http://www.infoleg.gob.ar>

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

-CAPON FILAS, Rodolfo, (30-08-2007). Protección del mundo del trabajo. Primera

aproximación. Hologramática - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ, Año VI, Número 7, V5, pp.87-156, ISSN 1668-5024, URL del Documento: <http://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=794>

-PEYRANO, Jorge W., “Más sobre la acción preventiva”, LA LEY 2016 – A, 1221

-<http://jndcbahiablanca2015.com/wp-content/uploads/2014/02/Ed-anteriores-27-XXIII-Jornadas-2011.pdf>.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300



Autor: Dora María Vinasco Ladino y Yaneth Vargas Sandoval

Cargo: Estudiante y Docente

Institución / entidad a la que pertenece: Estudiante UGC y Docente U. Libre

Correo electrónico: ladinodm@hotmail.com y yanvargass@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas):

Dora María Vinasco ladino: Estudiante universitaria UGC, último año, perteneciente al Semillero Caja de Pandora de la Seguridad Social. Experiencia laboral en Instituto de Seguros Sociales como Auditoria en Pensiones y prestaciones económicas.

Yaneth Vargas Sandoval: Yaneth Vargas Sandoval. Abogada, Universidad Libre de Colombia, Master en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social, Universidad Alcalá de Henares, España. Master en Relaciones Internacionales Iberoamericanas, y postulante a Doctorado en la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España.

Abstract: *Las TIC como un medio utilizado por el acosador para excluir al trabajador y degradar su dignidad humana en Colombia*

Sumario

1. Un acercamiento a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
2. La relación laboral frente a las TIC y un medio que es utilizado para realizar el acoso laboral.
3. Las Medidas que se han implementado a nivel internacional y Nacional sobre el manejo de las TIC
4. La protección de los derechos del trabajador en la legislación internacional y nacional (Teoría del caso).

RESUMEN: Esta investigación analiza las TIC, las cuales a través del tiempo han revolucionado, de ahí que, sean implementado las redes sociales entre las que se tiene el Facebook, Twitter, WhatsApp entre otras, que son consideradas como una herramienta necesaria que permiten al trabajador realizar



sus labores de una forma más fructuosa para la industria, además, promueve intercambios que generan un fortalecimiento en el desarrollo a nivel empresarial.

Sin embargo, también es un medio facilitador que es utilizado por el acosador para vulnerar la dignidad del trabajador. De ahí que, las TIC derriban barreras de espacio y tiempo para que el agresor pueda hacer actos violentos y con la finalidad de no solo excluir a la víctima de las redes sociales, sino de su empleo y con el fin de destruirlo. Por ende, se crean desventajas en este medio de comunicación para el trabajador acosado, quien se ve agredido en sus derechos fundamentales como en los derechos humanos. De otro lado, en Colombia está la ley 1010 del 2006 de acoso laboral, no obstante, esta tiene lagunas, a su vez, no da una protección amplia ni garantías frente a las TIC cuando son utilizadas como un medio para acosar al trabajador.

Bibliografía:

- DEDRICK, J. V. Information Technology and Economic Performance: A Critical Review of the Empirical Evidence. University of California, Irvine, volumen 35. 2003. Página 28.
- Díaz, R. Tecnologías de la información y comunicación y crecimiento económico. Economía Informa, vol. 405, 2017. pagina. 30-45.
- Hütt H. Las redes sociales: Una Nueva Herramienta de Difusión. Reflexiones. Universidad de Costa Rica vol. 91 ISSN: 1021-1209, núm. 2. 2012, pp. 126
- Romaní, J. El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento. . Revista de Estudios de Comunicación,volumen 14(27). 2011. Página 305.

Conclusión alcanzar:

Las TIC son una herramienta necesaria en el desarrollo de la industria, sin embargo, se debe dar un buen manejo, ya que el acosador lo utiliza como un medio para generar agresiones al trabajador, en donde se ve excluido del medio de comunicación y afectado su trabajo, al igual que su la dignidad como ser humano.



Autor: Edilton Meireles

Cargo: Professor universitário

Institución / entidad a la que pertenece: Universidade Federal da Bahia (UFBa) – Brasil

Correo electrónico: edilton_meireles@uol.com.br

CV (máximo 15 líneas): Pós-doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professor de Direito Processual Civil na Universidade Federal da Bahia (UFBa). Professor de Direito na Universidade Católica do Salvador (UCSal). Desembargador do Trabalho na Bahia (TRT 5ª Região). Membro da Comunidad para a Investigación e o Estudio Laboral e Ocupacional (CIELO LABORAL). Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual (IBDP). Membro da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho. Membro da Associação Norte e Nordeste de Professores de Processo (ANNEP).

Abstract: *Reforma trabalhista brasileira e os limites à negociação coletiva*

No presente trabalho é apresentada a conclusão da pesquisa sobre as novas regras implantadas pela Reforma Trabalhista no Brasil no campo do direito coletivo do trabalho, mais especificamente sobre a autonomia coletiva. Analisou-se os novos dispositivos que estabelecem limites à negociação coletiva, passando-se, antes, pelo estudo da natureza jurídica dos instrumentos coletivos no Brasil. Conclui-se que a Reforma Trabalhista estabeleceu limites à negociação coletiva que atentam contra a autonomia coletiva na amplitude assegurada pela Constituição brasileira e normativas internacionais.

Reforma laboral brasileña y los límites a la negociación colectiva

Riforma brasiliana del lavoro e limiti alla contrattazione collettiva

Réforme du travail brésilien et limites de la négociation collective

Sumário: 1. Introdução. 2. Do direito a celebrar convenções e acordos coletivos do trabalho. 3. Natureza jurídica da convenção e do acordo coletivo no Brasil. 4. Limites à negociação coletiva e a Reforma Trabalhista brasileira. 5. Conclusões.



Bibliografia:

COSTA, Coqueijo. Direito processual do trabalho (São Paulo, 1995) LTr.

DUARTE Ícaro de Souza. A posição hierárquica da convenção coletiva de trabalho. Disponível em: <http://icaroduarte.jusbrasil.com.br/artigos/121943430/a-posicao-hierarquica-da-convencao-coletiva-de-trabalho>. Acesso em: 04 abr. 2018.

DUGUIT, León. Las transformaciones del derecho público y privado (Jaén. Albolote (Granada), 2007), Comares.

FERREIRA Filho, Manoel Gonçalves. Do processo legislativo (São Paulo, 1995), Saraiva.

GOMES, Orlando. A convenção coletiva de trabalho (São Paulo, 1995), LTr.

GOTTSSHALK, Egon Felix. Norma Pública e Privada no Direito do Trabalho (São Paulo, 1995), LTr.

HUECK, Alfred. NIPPERDEY, Hans Carl. Compendio de derecho del trabajo (Madrid, 1963), Editorial Revista de Derecho Privado.

MINISTÉRIO de Trabajo y Asuntos Sociales (España). La negociación colectiva en Europa. Informes y estudios. Relaciones laborales (Madrid, 2004), MTAS.

SALA FRANCO, Tomás. El sistema de negociación colectiva en la Europa Comunitaria (Primeira Parte). Alemanha, Bélgica, España, Francia, Italia y Reino Unido (Valencia, 2008), Tirant lo Blanch.

SILVA, José Afonso da. Processo constitucional de formação das leis (São Paulo, 2007), Malheiros.

CONCLUSIONES A ALCANZAR: A Reforma Trabalhista no Brasil estabeleceu limites à negociação coletiva que atentam contra a autonomia coletiva na amplitude assegurada pela Constituição brasileira e pelas normas internacionais do trabalho.



Autor: J. Eduardo López Ahumada

Cargo: Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Subdirector e investigador del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá.

Institución / entidad a la que pertenece : Universidad de Alcalá (España).

Correo electrónico: eduardo.lopez@uah.es

CV (máximo 15 líneas): Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá, sobresaliente cum laude por unanimidad (2003), Premio Extraordinario de Doctorado (2005).

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Alcalá.

Dos sexenios de investigación: 1º: 2002-2007; 2º: 2008-2013

Director del Departamento de Derecho Privado (2010-2013).

Secretario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá (2005-2007)

Académico correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación

Miembro de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Miembro del Instituto Universitario de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT).

Miembro de la Comunidad Cielo Laboral, comunidad internacional para la investigación y el estudio laboral y ocupacional

Director de la Revista "Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social" (ISSN: 2445-0472), publicada por Ediciones CINCA, S.A.

Abstract: *Globalización y procesos de descentralización productiva*

Esta ponencia podría incluirse, en su caso, en el Bloque I del Congreso relativo I. EMPLEO ANTE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y LOS DESAFÍOS DEL TRABAJO EN EL FUTURO. En concreto, formaría parte del subtema "Los desafíos del trabajo en el futuro".



Sumario: 1. El nuevo contexto económico y los efectos del modelo de la nueva economía. 2. La proyección de la cuarta revolución industrial en la internacionalización de la economía. 3. Globalización económica, dumping social y competencia empresarial. 4. Las cadenas internacionales de suministro. 5. Hacia un nuevo modelo de descentralización productiva.

Síntesis del proyecto de ponencia: La globalización economía está produciendo importantes efectos en el modelo de empresa, así como en los esquemas tradicionales de colaboración interempresarial. Desde el punto de vista internacional, y especialmente en América Latina, se está produciendo aumento progresivo de la subcontratación y, en general, de los procesos múltiples de descentralización productiva. Estas nuevas fórmulas de organización empresarial están favorecidas por el proceso de globalización e internacionalización de la economía. Se han desarrollado cadenas de prestación de servicios, que proliferan en el interior del mercado de trabajo, siendo ciertamente difícil de controlar los eslabones inferiores de los procesos de descentralización productiva. Sin duda, la desprotección aumenta en esos casos, donde se evidencia una ausencia de control y una imposibilidad manifiesta de poder exigir el conjunto de responsabilidades empresariales. En efecto, estos procesos descontrolados y desarrollados sin garantías vienen a reducir ostensiblemente la protección laboral y social de los trabajadores.

Bibliografía: CANO, E., «Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral». En CANO, E., BILBAO, A. y STANDING, G., Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación, Confederación Sindical de CC.OO., Madrid, 2000.

DURÁN LÓPEZ, F., «Globalización y relaciones de trabajo», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 98, 1998.

GLADSTONE, A., «Globalización, descentralización y relaciones industriales», Revista de Trabajo, núm. 7, Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Lima, 1997.

MARIUCCI, L., «La forza di un pensiero debole. Una crítica del 'Libro Bianco' del lavoro», en AA.VV. Lavoro ritorno al passato, Ediesse, Roma, 2002.

MUÑOZ DE BUSTILLO Y LLORENTE, R. y BONETE PERALES, R., Introducción a la Unión Europea: un análisis desde la economía, 3.ª ed., Alianza Editorial, Madrid, 2002.

Conclusiones a alcanzar: El objetivo de dicho estudio es analizar cómo el cambio económico y el nuevo modelo inspirado en la cuarta revolución industrial está afectando en su conjunto al modelo clásico de relaciones laborales. En concreto, centraremos nuestra atención al nuevo modelo de empresa global, que debe ponerse en contacto con las empresas clientes en los países de acogida, a los efectos de desarrollar sus proyectos empresariales. Ello está produciendo un nuevo modelo de empresa y, a su vez, está transformando los modelos de descentralización productiva, produciendo consecuencias negativas desde el punto de vista de la protección jurídico-laboral de los trabajadores.



Autor: Fabio Bertranou

Cargo: Director OIT Cono Sur

Institución / entidad a la que pertenece: OIT Cono Sur **Correo electrónico:** bertranou@ilo.org

CV (máximo 15 líneas): Economista graduado de la Universidad Nacional de Cuyo y Ph.D. en Economía de la University of Pittsburgh. Sus áreas de especialización son el mercado de trabajo, la protección social, la seguridad social y las pensiones. Actualmente es Director del Equipo de Trabajo Decente de la OIT para el Cono Sur de América Latina en Santiago de Chile (a partir del 1 de abril de 2015). Estuvo como Oficial a cargo de la Dirección de la Oficina de la OIT en Argentina durante 2014 y fue Especialista Senior en Mercado de Trabajo de dicha Oficina desde 2009. Entre 2001 y 2009 se desempeñó como Especialista en Seguridad Social en la Oficina de la OIT en Santiago de Chile. En 2008, tomó una licencia de la OIT para trabajar como economista senior del Banco Mundial en el Departamento de Desarrollo Humano. Contribuyó en la redacción del Informe del Grupo Consultivo de la OIT-OMS presidido por Michelle Bachelet "Piso de Protección Social para una Globalización Equitativa e Inclusiva" (2011) y formó parte de la Comisión Asesora Presidencial para la Reforma de Pensiones en Chile (2014-2015). Ha publicado artículos y libros sobre los mercados de trabajo, la seguridad social, las pensiones y las reformas de salud en América Latina en revistas especializadas como International Social Security Review; World Development; Health Policy; y Journal of Social Policy.

Abstract: *Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe, Panorama Laboral Temático, Organización Internacional del Trabajo, Lima.*

En América Latina más de la mitad de los trabajadores no cotizan a un sistema de seguridad social para enfrentar riesgos sociales como la enfermedad, el desempleo y aquellos asociados a la vejez. Los sistemas existentes en la región están en una encrucijada marcada por la necesidad de responder a necesidades de cobertura (cantidad de población alcanzada), de suficiencia (nivel de las prestaciones) y de sostenibilidad (capacidad de garantizar coberturas y prestaciones).

El estudio abarca diferentes prestaciones, desde las pensiones para los adultos mayores, a seguros de desempleo, cobertura de salud o transferencias para garantizar ingresos a familias con niñas y niños, incluyendo tanto la cobertura contributiva como la no contributiva. El informe dice que la cobertura contributiva a la protección social en materia de pensiones, que es aquella relacionada con el empleo, aumentó de 36,6 a 44,6 por ciento entre 2005 y 2015. Se considera que esta fue una evolución positiva, aunque el dato pone en evidencia que 55 por ciento de la población ocupada aún no realiza ninguna cotización.



La cobertura contributiva, que por disponibilidad de información y por razones de comparabilidad se refiere en este caso a la contribución a pensiones, es asimétrica por sectores y regiones. Se concentra mayoritariamente en los asalariados públicos, donde alcanza a 80 por ciento, y privados, con 62,5 por ciento, mientras que los trabajadores por cuenta propia, por ejemplo, tienen tasas de apenas 15 por ciento, y el trabajo doméstico de 26,6 por ciento. Asimismo, es notoriamente más alta en la región del Cono Sur (incluyendo Brasil), donde llega a 58,6 por ciento, en comparación con los países Andinos donde llegó a 31,4 por ciento o de Centroamérica y México, donde alcanzó a 31,2 por ciento. Sólo seis de 16 países incluidos en la muestra tienen cobertura contributiva por encima de 50 por ciento de los ocupados.

De acuerdo con el informe en el periodo analizado de 2005 a 2015 mejoró más la cobertura contributiva de las mujeres que la de los hombres. Al nivel regional la tasa de las mujeres de 45,3 por ciento es mayor que la de los hombres, de 44,2 por ciento. América Latina traslada las importantes desigualdades de sus mercados laborales a la seguridad social. Aunque el número de cotizantes en el primer quintil de población (20 por ciento con menos ingresos) aumentó de forma importante en el periodo analizado, la tasa llegó a solo 12,3 por ciento. En comparación, el quinto quintil (20 por ciento de mayores ingresos), tiene cobertura contributiva de 71,2 por ciento. Los quintiles III y IV también tienen coberturas relativamente elevadas de 55,3 y 61,9 por ciento.

El informe también revisa los datos disponibles sobre los mayores de 65 años que reciben pensiones o algún otro tipo de ingresos, y que incluyen tanto a los asegurados que cumplen con los requisitos (como años de contribuciones o edad de jubilación), como a quienes no cotizaron, pero se benefician de programas no contributivos, o quienes tienen un salario pues aún trabajan. Para América Latina en el 2015 un 51 por ciento de los mayores de 65 años recibía una pensión, un avance de 6 puntos con respecto al 2010, cuando el porcentaje era de 45 por ciento. Sin embargo, todavía el 49 por ciento de los adultos mayores de 65 años no recibe una pensión, proporción que es de 75 por ciento en los Países Andinos y de 80% en Centroamérica y México. Solo en Cono Sur esta proporción es más baja al situarse en 25 por ciento. El 49 por ciento que no recibe pensión, se compone de un 14,8 por ciento que reciben solamente un salario, y un 33,6 por ciento que no reciben ningún ingreso. Por regiones, las proporciones de personas de esa edad que no tienen ingresos son 19,4 por ciento en Cono Sur, 45,9 por ciento en Países Andinos, y 54,4 por ciento en Centroamérica y México. Cuando se considera la proporción de hombres y mujeres mayores de 65 años que no recibe pensión ni salario la brecha es muy alta ya que 17 por ciento de los hombres no reciben ningún ingreso, pero esta proporción es de 47 por ciento para las mujeres.

El informe también analiza también la cobertura de protección social no contributiva, y destaca la importancia que ha tenido en los últimos años como herramienta de lucha contra la pobreza, pero alerta sobre las limitaciones cuando el espacio fiscal para poner en práctica estas medidas se reduce en situaciones de desaceleración económica, como las que ha vivido la región en los últimos años. Se destaca que en la región hay programas no contributivos destinados a la seguridad de ingreso en la vejez, para familias con niños y niñas a través de transferencias condicionadas (30 programas en 18 países en 2015 con 17,5 por ciento de cobertura), y para personas en edad de trabajar, por ejemplo, ante contingencias como desempleo o enfermedad. Otra de las dimensiones abordadas por el informe son desafíos a la protección social derivados de las transformaciones vinculadas al futuro del trabajo. También destaca la necesidad de mejorar la coordinación y complementariedad entre los programas contributivos y los no contributivos, que en conjunto se presentan como la alternativa para mejorar la cobertura de prestaciones. El informe concluye proponiendo diez líneas de acción que se consideran útiles para orientar los debates y la acción de los gobiernos y los actores sociales en las reformas de los sistemas de protección social de la región.



Autor: Federico Rosenbaum Carli

Cargo: Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución / entidad a la que pertenece : Universidad de la República

Correo electrónico: frosenc@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Ha obtenido el título de Máster Universitario en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca, España. Realizó el “Curso de Especialización para Expertos Latinoamericanos en Relaciones Laborales” en la Universidad de Castilla-La Mancha, en la ciudad de Toledo, España. Es Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República y Universidad Católica del Uruguay. Integrante de la Comisión de Jóvenes Juristas de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Abstract: *El “derecho” a la desconexión*

1. Introducción. 2. La construcción dogmática del “derecho” a la desconexión. 3. El contenido jurídico y sus límites. 4. Sobre la necesidad de una consagración autónoma. 5. Conclusiones.

El “derecho” a la desconexión se trata de un enunciado construido desde el punto de vista dogmático, antes bien que normativo. En efecto, son pocos los ordenamientos jurídicos que han consagrado un “derecho” a la desconexión.

¿Qué significado pues tiene esta construcción dogmática? Es posible dar una respuesta desde la práctica y lógica; en tanto que esta construcción está pensada más que nada por la digitalización del trabajo, el avance tecnológico, nuevas formas de organización empresarial, cambios en el sistema productivo, nuevas formas de organización del trabajo (tecnologías de la información, comunicación digital entre trabajador y empleador, entre trabajadores) . Pero también es posible considerar una respuesta desde el análisis de los ordenamientos jurídicos que lo consagran.

En función de ello, puede determinarse que la desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo (limitación de la jornada), el tiempo de descanso (intermedio, inter jornadas, semanal, licencias), la salud y seguridad laboral (riesgos laborales psicosociales, estrés), así como también influye en la llamada conciliación entre vida privada o personal y trabajo.



Sin embargo, la desconexión no alcanza al “derecho” a la des-digitalización, en el sentido de que el trabajador se oponga a la introducción de tecnologías, en tanto es una potestad del empleador fruto de su poder de organización y dirección. En este escenario, cabe pues preguntarse si la introducción de las nuevas tecnologías ha operado como un avance flexibilizador de las relaciones de trabajo, y además, si es que efectivamente existe un verdadero vacío legal o por el contrario pueden delinearse algunos límites normativos a esta realidad.

Además, resultaría irreal dejar de considerar la vinculación necesaria entre los derechos del trabajador a la limitación de la jornada y el descanso, con el régimen de estabilidad (despido libre) de Uruguay. En efecto, ¿qué utilidad tiene la consagración de un “derecho” a la desconexión, si a final de cuentas el empleador puede despedir libremente? Entonces, ¿es necesario consagrar un “derecho” a la desconexión como categoría autónoma? ¿Uruguay debe plantearse como prioridad una regulación sobre este punto? ¿no será hora de aportar un replanteamiento en torno a la mala salud del derecho al trabajo en el Uruguay, y procurar así una mejor protección en el empleo?

Bibliografía:

Francisco Alemán Páez, El derecho de desconexión digital, LA LEY 5231/2017.

Emanuele Dagnino, “Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell’esperienza comparata”, Diritto delle Relazioni Industriali, N. 4/XXVII – 2017, ADAPT.

Lucía Aragüez Valenzuela, “El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés”, Revista internacional de la protección social, VOL. 2, NÚM. 2 (2017).

Jesús R. Mercader Uguina, El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica, Ed. Tirant.

Ignacio García-Perrote Escartín y Jesús R. Mercader Uguina, “El permanente debate sobre la jornada laboral: una cuestión clásica (reducción del tiempo de trabajo) y otra reciente (el derecho a la desconexión del trabajo)”, Revista de Información Laboral, núm. 10, 2016, Ed. Aranzadi.



Autor: Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández

Cargo: Investigador

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP) México

Correo electrónico: felipemiguel.carrasco@upaep.mx

CV (máximo 15 líneas):

Autor de los libros: “Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías”. Editorial Porrúa y, de “Teletrabajo”

Miembro del Sistema Nacional de Investigadores de CONACYT México desde 2009

Abstract: *La prueba vinculada a las tecnologías de información en el proceso laboral mexicano*

Sumario: 1.- Pruebas vinculadas a las tecnologías de información en el ámbito laboral. 2.- Evidencia digital y valor probatorio. 3.- Ausencia legislativa y jurisprudencia casuística en el ámbito laboral.

Resumen: En el mundo del trabajo es cada vez más frecuente la utilización de tecnologías de información y comunicación para la realización del trabajo; por lo tanto, se requiere una regulación específica que incorpore en el proceso laboral las garantías de seguridad y certeza jurídica para el empleador y el trabajador.

El proceso laboral enfrenta nuevos retos respecto al reconocimiento de las pruebas vinculadas a las tecnologías de información así como al valor probatorio que se les debe dar a estas en caso de existir un conflicto en materia laboral, por tal motivo, la ausencia legislativa al respecto o el escaso reconocimiento y reglamentación sobre este tema ha generado la preocupación de las personas involucradas en un conflicto laboral en la empresa.

En algunos casos ante la regulación específica el juzgador realiza una labor cuasi legislativa interpretando la normativa jurídica vigente o inexistente para resolver los conflictos que le son presentados a su decisión, por lo tanto, nos encontramos ante una solución judicial de carácter casuístico y en ocasiones con decisiones opuestas o controvertidas.

Es importante analizar la posible colisión de los derechos fundamentales de los empleados específicamente el de intimidad y privacidad en relación al poder de dirección y verificación del trabajo



por parte del empleador toda vez que las pruebas vinculadas a tecnologías de información podrían vulnerar los derechos de los empleados antes citados.

Conclusiones a alcanzar:

- 1.- Las empresas incorporan en la organización de sus relaciones laborales las tecnologías de información.
- 2.- El Derecho en algunos países reconoce las pruebas vinculadas a tecnologías de información.
- 3.- La ausencia legislativa o la casi nula reglamentación de la prueba vinculada a tecnologías de información en el proceso laboral generan incertidumbre jurídica para el empleador y el trabajador
- 4.- La casuística judicial es en la actualidad el mecanismo para resolver los conflictos laborales vinculados a la prueba de tecnología de información.

Bibliografía:

- Carrasco Fernández, Felipe Miguel. Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Editorial Porrúa. México. 2016.
- Espin Saez, Maravillas, "La Prueba Electrónica en el Proceso Laboral Español", <http://www.derecho-internet.org/node/176>
- Ferrer Serrano, Roberto, "Firma Electrónica Laboral", <http://www.kriptopolis.org/firma-electronica-laboral>.
- García Barrera, Mirna Elia, "Derecho de las Nuevas Tecnologías", Lex Artis, Cuadernos de Derecho, No. 6, 2007, UDEM.
- Gómez Del Castillo, Manuel, "Aproximación a los Nuevos Medios de Prueba en el Proceso Civil", <http://www.uhu.es/derechoyconocimiento/DyC01/A05.pdf>
- Insa Merida, Fredesvinda, "Pruebas Electrónicas ante los Tribunales en la Lucha contra la Cibercriminalidad. Un Proyecto Europeo", Enlace: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, Vol. 5, No. 02, Universidad de Zulia, Zulia, Venezuela. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2682945>
- Medina Torres, Carlos Bernardo, "Introducción al Documento Electrónico", Revista Universidad Libre, 2005.
- Olmos Jasso, María Teresa, "Valoración Procesal de los Medios Informáticos", <http://www.tff.gob.mx/ieja/Sitio%20Praxis/pdf/valorprobatoriodelosmedioselectronicos.pdf>



Autor: Francisco Cortés G. – Maritza Gutiérrez A.

Cargo: Profesionales Departamento de Administración, Dirección Regional Norte.

Institución / entidad a la que pertenece : Servicio de Impuestos Internos – Chile.

Correo electrónico: fscortes@uc.cl

CV (máximo 15 líneas): Francisco Cortés González: Es Asistente Social de la Universidad Católica de Chile. Diplomado en Gerencia Social y Políticas de Discapacidad OEA – FLACSO. Ingresó al Servicio de Impuestos Internos en el año 2011. Estuvo 5 años en el Departamento de Formación de la Subdirección de Desarrollo de Personas. Actualmente es Profesional del Departamento de Administración, de la Dirección Regional Metropolitana Santiago Norte, donde cumple el rol de Asistente Social.

Maritza Gutiérrez Aguirre: Es Asistente Social de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile. Diplomada en Enfoque Sistémico Familiar, Instituto Chileno de Terapia Familiar. Ingresó al Servicio de Impuestos Internos en el año 2012. Estuvo por 3 años en el Departamento de Desarrollo Organizacional de la Subdirección de Desarrollo de Personas. Actualmente es Profesional del Departamento de Administración, de la Dirección Regional Metropolitana Santiago Norte, donde cumple el rol de Encargada de Capacitación.

Abstract: *Propuesta de Política de Inclusión para Personas en Situación de Discapacidad en la Administración Tributaria, desde una perspectiva de Responsabilidad Social*

SINÓPSIS. La temática de la inclusión social y laboral para personas con discapacidad abarca la atención actualmente en Chile y en países de Latinoamérica y el Caribe. Los organismos del Estado no están ajenos al tratamiento de estas temáticas, más aún cuando son los encargados de fiscalizar y velar por el cumplimiento de leyes que aportan a esta temática.

En este contexto se presenta una propuesta de Política de Inclusión para Personas en Situación de Discapacidad desde una perspectiva de Responsabilidad Social. Con lo anterior, se muestran las principales líneas de acción para la realización de la propuesta.

Bibliografía:

- ☐ Apuntes Diplomado Virtual Gerencia Social y Políticas de Discapacidad. OEA, 2017. (Objetivo de Desarrollo Sostenible Agenda 2030 “Una oportunidad para América Latina y el Caribe”).



- ☐ Cortés, Francisco. Ponencia Programa de Capacitación Atención de Calidad para Personas con Discapacidad, enfocado en Funcionarios del Estado, para ser presentado en el II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas - Uruguay 2018.
- ☐ Guía práctica para elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. Acción RSE, 2005.
- ☐ Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Santiago de Chile, 2010.
- ☐ Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Santiago de Chile, 2017.
- ☐ Manual Curso “Gestión de la Calidad para la Atención del Contribuyente”. Escuela de Capacitación Servicio de Impuestos Internos, Chile. 2015.
- ☐ Manual Curso “Inclusión laboral de las personas con discapacidad”. ILUNION, Fundación ONCE, CEDDET, 2015.
- ☐ Servicio Nacional de la Discapacidad. Primer Estudio Nacional de la Discapacidad. Santiago de Chile, 2004.
- ☐ Servicio Nacional de la Discapacidad. Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad. Santiago de Chile, 2015.

Conclusiones: La propuesta de Política de Inclusión para Personas en Situación de Discapacidad desde una perspectiva de Responsabilidad Social, busca crear un espacio dentro de la Administración Tributaria, que aporte a considerar la importancia de las personas en todo lo referido a su tarea en un país; considerando la fiscalización de los tributos, que es hecha por personas a otras personas; tener consciencia de que las organizaciones se fortalecen y existen justamente gracias a las personas; y que es ese recurso la clave para el éxito de la gestión de la Administración Tributaria, teniendo un staff que trabaje tranquilo, y que pueda conversar con todas y todos los contribuyentes. Se estima que, una vez realizado el programa, exista un impacto no solo en la preparación de los funcionarios de la Administración Tributaria para la atención de contribuyentes, sino también aportar a la inclusión laboral de personas con discapacidad, y acercar dicha temática a las personas que no estén en esa situación. Aportar al desarrollo de valores básicos para la relación entre las personas, como son el respeto, la empatía y al asertividad en las relaciones interpersonales de funcionarios con ciudadanos, funcionarios que también son ciudadanos, y que muchas veces pareciera que se olvida. Es una invitación a acercar conceptos lejanos para muchos, con una mirada simple, cercana y sincera en torno a escenarios posible para todas y todos, para los cuales debemos, al menos, practicar la empatía y asertividad en las relaciones entre personas, sin olvidar que independiente de nuestra situación, raza, color, nivel socioeconómico, estudios, etc., somos simplemente eso, personas que viven, crean, se desarrollan y sueñan con otras personas, a aportar al bien común para toda la ciudadanía.



Autor: Francisco Pérez Amorós

Cargo: Catedrático (jubilado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona.- Investigador del Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad Autónoma de Barcelona

Correo electrónico: perez_amoros@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas):

Catedrático de Universidad.- Doctor Honoris Causa Universidad Paulo Freire (Nicaragua).- Árbitro del Tribunal Laboral de Cataluña.- Académico de Número de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.- Miembro Honorario de la Academia Nicaragüense de Ciencias Jurídicas y Políticas.- Ex Director del Instituto de Estudios Laborales de la Universidad de Barcelona.- Miembro del Grupo de Expertos de la Union Europea.- Vicepresidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.- Profesor Distinguido, Visitante de varias Universidades Latinoamericanas.- Investigador del Instituto de Trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona.- Investigador Principal de Proyectos de Investigación españoles e internacionales.- Autor de más de doscientas publicaciones (libros, monografías, poligrafías y artículos revistas especializadas).

Abstract: *Sin contrato y sin frenos: un trabajo por cuenta ajena en la economía digital*

1. El origen de nuestro ordenamiento laboral y su futuro han estado y están indisolublemente unidos, a un mismo fenómeno cual es la incorporación de nuevas tecnologías al sistema de producción. La revolución industrial en su versión histórica y la emergencia del Derecho del Trabajo fueron en su momento compañeros de viaje (ALONSO OLEA); y, hoy día, entre la versión actual 4.0 de la revolución industrial y algunas categorías jurídico laborales existe una relación de causa a efecto (ARAGÓN). Fácil resulta pues afirmar que el desarrollo tecnológico ha sido y es un referente y condicionante de nuestro Derecho del Trabajo (CASAS BAAMONDE; y, MERCADER UGUINA): una primera conclusión para nada baladí, ni política ni jurídicamente (ÁLVAREZ CUESTA), que tiene una proyección tan amplia como profunda en la organización del trabajo (MELLA MÉNDEZ –dir- y SERRANI –coord-).



2. Cada una de las revoluciones industriales que se han sucedido en el tiempo se han caracterizado por el tipo de cambio que en cada ocasión han provocado en la organización de los factores de producción del modelo capitalista. La versión actual de la revolución industrial 4.0, en concreto, se caracteriza, entre otras razones, por la digitalización que conlleva, y que, consecuentemente, proyecta sobre la organización de dichos factores. Cambios generales, que, consecuente y lógicamente, afectan el modelo de empresa (empresa digitalizada), y el modelo de relaciones laborales (SIERRA BENITEZ). Si la empresa taylorista requirió la remodelación de las relaciones labores, idem ocurre con la empresa taylorista digital que hace de una plataforma digital la razón de ser de su peculiar organización productiva (GOLDIN).

3. La plataforma digital (medio de producción) propiedad de una persona, sirve para que quien pretende un servicio y/o trabajo contacte con quien quiere prestarlo, todo ello en “determinadas circunstancias” (no toda economía digital es una economía colaborativa sin más). Aparece así un nuevo triángulo de las Bermudas que es, novedoso en el escenario laboral por las formas –la plataforma: una desconocida hasta la fecha-, pero conocido en el fondo por la existencia de otras triangulaciones y tercerizaciones laborales, Y es un trío con un problema esperado y esperable: ¿es laboral o no la relación que existe entre el propietario de la plataforma digital y la persona que prestará el servicio o trabajo?; y si lo es, es ¿laboral común? o ¿laboral especial?; es autónomo dependiente económicamente?; y si tampoco lo es, qué es ¿trabajador autónomo?, o ni siquiera eso (la plataforma ¿simplemente intermedia entre dos ajenos a la misma? o ¿impone condiciones entra ambos con beneficio propio? Siendo (RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ). [Entre paréntesis: recuérdese aquí la irrupción de los “mensajeros” históricos (1984) y la STS 26 febrero 1986 –confirmando SMT 15 de Barcelona- haciendo fracasar su intento de deslaborizarlos].

4. Al respecto de tales interrogantes se deberá partir de dos previas conocidas y aceptadas: la relación, teóricamente, podría ser o no ser laboral, según sean las circunstancias de hecho que la configuren (realidad de los hechos), resultando pues imposible preestablecer pauta general alguna; y, el nombre que las partes dan al contrato no es referente decisorio para dilucidar la naturaleza del mismo, pues habrá que estar y por lo que se deduzca de su contenido (huída laboral y fraudes). A tener en cuenta una cuestión complementaria: la presunción de laboralidad (art. 8 TRLET). Y partir de estas referencias, la fundamentación de la tesis que se sostiene toma en consideración los siguientes fundamentos jurídicos dispuestos tal y como se desprende de siguiente fórmula dialéctica: [(1.1. TREL)-(1.2 TREL+1.3 TRLET) sin olvidar la Disposición F 1ª TRLET y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo junto con sus normas de desarrollo (ejecución personal –“sus”, servicios-, ajenidad (ex arts. 33 y 38 CE) –incluida en el mercado- subordinación y dependencia–digital-, y remuneración salarial (PÉREZ AMORÓS). Pero por razones obvias, y la potencial globalización que conlleva el trabajo en las empresas con plataformas digitales, conviene dilucidar si el trabajo con o en plataformas es un servicio (mercantil) o un trabajo (laboral) tomando como base los tratados de la UE (TU, TFUE y CDFUE), normas derivadas, y otros instrumentos comunitarios entre los que, por razones obvias, se deben considerar normas e instrumentos que formulan el concepto comunitario de trabajador (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA). La actual construcción del Pilar Europeo de Derechos Sociales en la UE (Europa 2020) ofrece un nuevo marco para el trabajo en empresas con plataformas digitales (PÉREZ AMORÓS), como también lo ofrece la misma OIT con ocasión de fomentar la convergencia europea y asegurar las atenciones a todo tipo de trabajo más o menos precario, todo ello reflexionado



sobre el futuro del trabajo, en cuyo contexto se ubica el trabajo objeto de reflexión en la Ponencia que se propone (TODOLÍ SIGNIES y HERNÁNDEZ BEJARANO).

Siendo cierto que, en España, el nivel judicial del conflicto todavía está en fase embrionaria, (v.gr., STS, CA, 24 y 25 enero 2018), también lo es que existen pronunciamientos judiciales de varios países europeos y americanos y en sede comunitaria, sentencias que resuelven a favor o en contra de la laboralidad del trabajo o servicio objeto de conflicto según los hechos concurrentes en el caso (BLOG EDUARDO ROJO; BLOG IGNASI BELTRÁN; BLOG TODOLÍ). Por razones fáciles de entender, la STJUE de 20 diciembre (C-343/15; Asociación Profesional Élite Taxi & UBer) dictada a partir cuestión prejudicial de un JS de Barcelona (Auto 16 julio 2015), falla a favor de la laboralidad del trabajo objeto de conflicto (art. 58 TFUE versus 56 TFUE, en relación Directiva 2006/123 y Directiva a 2000/31) (BLOG EDUARDO ROJO). En el caso español, la labor realizada hasta la fecha por la ITSS ofrece resultados importantes el debate de la cuestión.

Las organizaciones sindicales, estatales, e internacionales han tomado en consideración el tema, partiendo de la idea que los trabajadores con plataformas laborales por naturaleza y precarios por las condiciones de trabajo que soportan (feudalismo digital), según su “Resolución de la CES sobre la digitalización: “hacia un trabajo digital justo” (2016), y debatida en su seno (Gaceta Sindical, 27/216 “Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo”).

Las aportaciones de la ITSS – especialmente, Cataluña y Valencia- sobre el tema deben ocupar un lugar preferencial en el debate.

Como es conocido, ya existe ya hoy día un cuerpo doctrinal que trata de la cuestión, una bibliografía que, naturalmente, aquí y ahora, no se debe ni resumir.

5. La historia de la huida del Derecho del Trabajo es larga, pero su futuro promete, y todo a pesar que la normativa laboral ha dado pruebas de diversificar la figura del trabajador a medida que la producción ha necesitado integra modalidades varias de trabajo laboral (incluso, para evitar falsos autónomos, tomó cuerpo el TRADE: un invento quizás bien intencionado pero susceptible de mejor implementación).

6. Conclusiones. Recordando siempre las dos previas formuladas, en esta ponencia, se defendería la laboralidad del trabajo prestado por/en plataforma digital. Siendo la ajenidad (incluida en el mercado: arts. 33 y 38 CE), el presupuesto base de la laboralidad, ocurre que, en el caso considerado, la ajenidad en el mercado (ALARCÓN) (la plataforma es la marca en el mercado, no es un mero intermediario tecnológico) en concreto es manifiesta y decisiva a tales efectos. En no pocos casos, trabajar sin frenos, sin contrato, sin horario, sin salario...sin... bien podría intentar ocultar nuevos falsos autónomos (falso debate sobre la ajenidad y dependencia; y, falsa economía colaborativa) que realmente son trabajadores por cuenta ajena (MERCADER UGUINA) –a más inri, precarios (UE: The Social Protection of Workers in the Platform Economy)-, que como tales deben ser tenidos y protegidos, siendo una cuestión de más detalle, que también se consideraría, si se podría ubicar entre las relaciones laborales especiales y/o considerarse o no un TRADE (CASAS BAAMONDE).



Autor: Francisco Alberto Ruay Sáez

Cargo: Académico Ayudante del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/
Abogado asociado al área laboral

Institución/entidad a la que pertenece: Universidad de Chile/ Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría (PPU legal)

Correo electrónico: fruaysaez@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Chile. Estudiante del programa de Maestría en Derecho Procesal, Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Ayudante Ad honorem del ciclo de Derecho del Trabajo del profesor y actual Director del Trabajo, don Christian Melis Valencia (desde julio de 2016 a la actualidad). Profesor en Diplomado de Responsabilidad Legal en Salud en la Universidad Finis Terrae (desde agosto 2016 a la actualidad). Autor del libro “Las Potestades Atípicas del Juez Laboral. Una Lectura Crítica” publicado en Ediciones Jurídicas de Santiago.

Abstract: *Teletrabajo y derechos fundamentales. En torno a la posibilidad de integrar un vacío normativo en Chile*

La presente ponencia tiene como objetivo exponer de manera general el estado del teletrabajo en Chile, su regulación normativa (o ausencia), y la posibilidad de integración iusfundamental ante la ausencia de norma de rango legal a través de la interpretación de algunos derechos fundamentales cautelados procesalmente por la vía del procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador, para concluir con una exposición de los elementos positivos y negativos de optar por dicha vía hermenéutica.



Autor: Gabriel Acurio Salazar

Cargo: Profesor de la Maestría: “Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente” Universidad Peruana Cayetano Heredia

Institución / entidad a la que pertenece:

Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil.

Correo electrónico: gacurios@gmail.com y gacurio@sunafil.gob.pe

CV (máximo 15 líneas):

-Abogado y Maestro en Derecho Civil y Procesal Civil por la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco.

-Maestro en Gestión Pública por la Universidad Cesar Vallejo.

-Candidato a doctor por la Universidad del País Vasco – España.

-Profesor de la Maestría: “Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente” Universidad Peruana Cayetano Heredia

-Ex magistrado del Poder Judicial – Perú.

-Inspector (a) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil.

Abstract: *El trabajo decente y el rol fiscalizador del Estado*

Sumario: Antecedentes, definición, componentes, el rol fiscalizador del Estado, rol fiscalizador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, estadísticas, conclusiones y bibliografía.

El trabajo decente, es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para establecer las características mínimas o presupuestos mínimos que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Por ello, es importante que un país donde existe desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, pueda contar con un sistema inspectivo, un órgano encargado de fiscalizar el cumplimiento de los estándares mínimos, y condiciones de trabajo decente, como es el caso de Perú, donde existe la Inspección del Trabajo, a



cargo de la Sunafil, el cual es un servicio público encargado de fiscalizar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Bibliografía: (adelanto del trabajo final)

- Bastidas M. y Balbín E. (2011) Las mujeres y el Trabajo Decente en el Perú. Lima: Asociación de Desarrollo Cultural.
- Briones E. (2016) La inspección como institución garante del trabajo decente en pro de la productividad. Revista Judicial. Número 119. (p.243)
- Camacho C. y Roldan J. M. (2013) Bases para la construcción de la política pública de trabajo decente. Bogotá: Editorial de la Alcaldía Mayor de Bogotá.



Autor: Gisela Carolina León Ordóñez

Cargo: Trabajadora e Investigadora Independiente

Institución / entidad a la que pertenece : Libre Ejercicio Profesional

Correo electrónico: gise.leon@gmail.com

CV (máximo 15 líneas):

ABOGADA. DIPLOMADO EN DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO- Universidad De Carabobo. Cursando. MASTER DERECHO INTERNACIONAL Y RELACIONES INTERNACIONALES. En espera de Acto de Grado.

EXPERIENCIA LABORAL ASESORÍAS EXTERNAS. Libre Ejercicio 2017 / GERENTE DE ASESORÍA LEGAL. Bolivariana de Puertos S.A. 2015 – 2017 / CONSULTORA JURÍDICA, Sector Público. 2009-2014.

PARTICIPACIONES INTERNACIONALES CONGRESO SOBRE EL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA.

Tema: Desregulación, Desprotección y Encubrimiento de las Relaciones de Trabajo, Ante las Nuevas Tendencias de Prestación de Servicios Derivadas de la Economía Colaborativa. Universidad de Valencia – España. Septiembre de 2017.

PUBLICACIONES INTERNACIONALES ARTÍCULO: AUSENCIA DE REGULACIÓN, DESPROTECCIÓN Y ENCUBRIMIENTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, ANTE LAS NUEVAS TENDENCIAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DERIVADAS DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA. Libro: Trabajo en Plataformas Digitales: Innovación, Derecho y Mercado. Editorial Thomson Reuters ARANZADI. Primera edición 2018.

CURSOS – TALLERES DICTADOS: Derecho Laboral (2016). Derecho del Trabajo y Seguridad Social (2012-2016). Ética del Abogado (2016). Derecho de las Mujeres (2011-2014). RECIBIDOS: Congresos en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (2011 a 2016) Integración de Personas con Discapacidad (2012). Derechos Fundamentales Laborales (Internacional -Comparado) (2011-2014)

Abstract: *Nuevas expresiones de los elementos de la relación de trabajo (prestación de servicios, remuneración y subordinación/ajenidad) e indicios de laboralidad dentro de la gig economy o la denominada economía colaborativa.*

Nos encontramos inmersos dentro de una revolución tecnológica con nuevas tendencias corporativas debido a la globalización, avances tecnológicos e implementación de plataformas virtuales, que han venido modificando la forma en la que nos relacionamos, interactuamos y, cómo trabajamos; variando con ello las organizaciones empresariales, los modelos de negocios y la prestación de servicios;



transformaciones éstas que se desarrollan a gran escala, con velocidad acelerada y profunda complejidad.

El Trabajo, como hecho social y pilar en el desarrollo económico, siempre se renueva y en el caso de la economía colaborativa vemos como se vienen reformando incluso las figuras tradicionales del patrono y trabajador (dependiente y autónomo) conocidas desde el fordismo, así como la relación de trabajo y sus elementos fundamentales: prestación de servicios, remuneración y subordinación, que deben ser estudiados y reestructurados ante los desafíos que enfrenta el mundo laboral dentro de esta tendencia, en donde no se encuentra sólida la situación laboral de un extenso grupo de personas que no alcanzamos a ubicar como trabajadores dependientes ni autónomos, y que, por consecuencia están excluidos del ámbito de protección del Derecho del Trabajo.

Dichos supuestos de relación de trabajo se manifiestan en la mayoría de los modelos de prestación de servicios de la economía colaborativa; pero han asumido nuevas expresiones y formas de materializarse que constituyen novísimos indicios de laboralidad, los cuales se esbozan en el presente estudio y pretenden contribuir al Derecho del Trabajo que necesita formulación de propuestas que a futuro se conviertan en formas de clasificación y conceptualización.

Palabras claves: relación de trabajo, patrono, trabajador dependiente, trabajador autónomo, free lance, economía colaborativa - collaborative economy, sharing economy , gig economy.

Sumario

1. “GIG ECONOMY” – O LA DENOMINADA ECONOMÍA COLABORATIVA
2. ELEMENTOS O PRESUPOSTOS QUE DETERMINAN LA EXISTENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO
 - 2.1 La Relación de Trabajo
 - 2.2 Elementos o Presupuestos de la Relación de Trabajo
3. NUEVAS EXPRESIONES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA GIG ECONOMY
 - 3.1 La prestación de servicios a través de una plataforma digital
 - 3.2 Distintos roles para las figuras de Trabajador, Patrono y Cliente
 - 3.3 Alteración del principio Intuito Personae - Se desvirtúa la prestación de servicios de forma personal.
 - 3.4 Uso de algoritmos
 - 3.5 Tiempo de trabajo, libertad de horarios y jornada
 - 3.6 Lugar de trabajo
 - 3.7 Sistemas de reputación en línea (online)
4. NUEVOS INDICIOS DE LABORALIDAD
 - 4.1 Forma de determinar el trabajo



4.2 Forma de efectuarse el pago

4.3 Tiempo de trabajo - Controles de horario

4.4 La Regularidad del Trabajo

4.5 Inversiones, suministro de herramientas, materiales y maquinaria - Instrumentos para la ejecución del servicio

4.6 Otros Indicios

4.6.1 Desactivaciones- Despidos

4.6.2 Contratos de adhesión - Desigualdad en el poder de negociación

4.6.3 Inexistencia de oportunidad de ascenso para Trabajadores Independientes – Ascensos precarios para Trabajadores Dependientes

4.6.4 Capacitación de personal

4.6.5 Ajenidad en la marca

5. RETOS QUE ENFRENTA EL DERECHO DEL TRABAJO

6. CONCLUSIONES

Conclusiones a alcanzar

- Tipificar a los trabajadores como dependientes o autónomos dentro del nuevo modelo económico colaborativo; para con ello, definir si dentro de la gig economy estamos en presencia de propias relaciones de trabajo o de unas nuevas.
- Proponer que el Derecho Laboral se adecúe a la era digital.
- Sugerir el fomento de sistemas legislativos flexibles, que le sean aplicables a estos modelos emergente, adaptados a los tipos de actividad, pero que a su vez, sirvan para generar nuevos derechos, proteger a los débiles jurídicos y económicos, o sea los trabajadores.
- Impulsar elementos que promuevan relaciones de confianza entre prestadores de servicio, plataformas digitales y clientes finales.



Autor: Luiz Eduardo Gunther y Soraia Paulino Marchi

Cargo: Magistrado do Trabalho em Segundo Grau. Professor na Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor permanente do programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário de Curitiba – UNICURITIBA. Mestranda/ Advogada

Institución / entidad a la que pertenece: Centro Universitário de Curitiba – UNICURITIBA/

Correo electrónico: luiz.gunther@uol.com.br/ adv.marchi@yahoo.com.br

CV (máximo 15 líneas):

Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003), Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Magistrado do Trabalho em Segundo Grau. Professor na Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor permanente do programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário de Curitiba – UNICURITIBA.

Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário de Curitiba – UNICURITIBA. Especialista em Formação de Professores para a Educação Superior Jurídica pela Universidade Anhanguera/UNIDERP (2015). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR (2014); Especialista em Direito Público pela Escola da Magistratura Federal do Paraná - ESMAFE (2011). Advogada Trabalhista

Título: *Terceirização e o trabalho informal no capitalismo contemporâneo brasileiro*

Sumário: INTRODUÇÃO

TRABALHO INFORMAL

- 1.1 Considerações sobre o capitalismo no Brasil
- 1.2 Breve balanço da literatura sobre a informalidade
- 1.3 Informalidade do trabalho no Brasil
2. TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA
 - 2.1. Contexto Histórico
 - 2.2. A construção jurisprudencial da Súmula 331 do TST
 - 2.3. A legalização da terceirização no Brasil



3. TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA E TRABALHO INFORMAL: SOLUÇÃO À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHADOR?

3.1 Precarização no trabalho informal

3.2 Precarização do trabalhador terceirizado antes da Lei 13.467/2017

3.3 Lei 13.467/2017: Solução ou Ilusão?

CONCLUSÕES: As conclusões que se pretende alcançar com este artigo é concluir se legalização da terceirização da atividade principal prevista na Lei 13.467/2017 foi suficiente para proteger os direitos dos trabalhadores brasileiros que até então pertenciam ao trabalho informal, ou, se por outro lado, trata-se de mera ilusão legislativa que apenas alterou a nomenclatura da categoria que o empregado está inserto (de trabalhador informal para trabalhador terceirizado), mantendo-se a correspondente precarização com consequentes impactos negativos no desenvolvimento econômico e na geração de empregos.

REFERÊNCIAS: AFONSO, Sylvio César. O impacto da terceirização na arrecadação. Disponível em <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/o-impacto-da-terceirizacao-na-arrecadacao/>> Acesso em 24 Jan. 2018.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

BELOQUE, Leslie D. A cor do trabalho informal – uma perspectiva de análise das atividades “informais”. Tese (Doutorado) em Ciências Sociais. São Paulo, PUC/SP, 2007.

BIAVASCHI, Magda Barros, DROPPA, Alisson. Dossiê: Classes e Transformações no Mundo do Trabalho. A História da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: A Alteração na Forma de Compreender a Terceirização, 2011. Disponível em <<http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/a-historia-da-sumula-331/a-historia-da-sumula-331.pdf>>. Acesso em 15 dez. 2017.

BOLINI, André; Cinco Motivos para Defender a Liberdade de se Terceirizar o Trabalho. Disponível em: <<https://www.mises.org.br/Article.aspx?id=2655>>. Acesso em: 18.01.2018

CALDEIRA, João Paulo. Para os Sindicatos, governo adotou propostas da CNI para reforma trabalhista. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/noticia/para-sindicatos-governo-adotou-proposta-da-cni-para-reforma-trabalhista>> Acesso em 17 jan. 2018.

CNI, Confederação Nacional da Indústria. 101 Propostas para Modernização Trabalhista. Coord. Emerso Casali. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>> Brasília: 2012.

DALBERTO, Ricardo Cassiano. Terceirização? Sim, por favor. E obrigado. Disponível em <<https://www.mises.org.br/Article.aspx?id=2076>>. Acesso: 18 Jan. .2018.



Autor: Gustavo Afonso Martins

Cargo: Advogado e mestrando

Institución / entidad a la que pertenece: Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA

Correo electrónico: Gustavoamartins.cwb@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. Curso em Direito Internacional Público e Direitos Humanos - organizado pelo Ius Gentium Conimbrigae - Centro de Direitos Humanos. Universidade de Coimbra-Pt. Advogado desde 2012. Área: Direito Civil, Direito do trabalho e Direito empresarial. Escritório de Advocacia particular. Possui graduação em Direito pela Faculdade Dom Bosco - Campus Marumby (2011). Pós Graduação pela Faculdade Integrada do Brasil - Unibrasil (2012) em Direito Público; Pós Graduação pela Ematra - Escola da Magistratura do Trabalho - 9ª Região (2014) Preparatório para magistratura do trabalho;

Abstract: *A quarta revolução industrial: a perspectiva constitucional brasileira na construção do admirável mundo novo*

Desde o final do século XVII, com o uso da máquina a vapor, as transformações sociais e tecnológicas sofrem e/ou se beneficiam com a exploração dos novos conhecimentos e descobertas. Essa dualidade entre sofrer e se beneficiar com as novas ciências/tecnologias, faz-se chegar ao que, contemporaneamente chama-se de quarta revolução industrial a qual é marcada pela inserção de robôs em sistemas ciberfísicos, estendendo-se as tecnologias digitais, físicas e biológicas. Os reflexos oriundos das descobertas atingem, segundo especialistas, as relações sociais, afetará o mercado de trabalho, por conseguinte, a distribuição de renda e oportunidades de inserção no mercado laboral. O admirável mundo novo a qual se refere o título, é em memória ao livro de Aldous Huxley, escrito a mais de 86 anos e com releitura atual capaz de compreender a expansão e aplicação da quarta revolução industrial, vez que no romance de Huxley os vieses extraídos partem desde um manifesto humanista, isso porque preocupa-se com a proposta de padronização humana pela utilização da eugenia, outra leitura refere-se à pretensão de uma nova sociedade mecanizada e automatizada. Esse avanço da biotecnologia, consequentemente, da substituição do homem por sistemas de mecanização da prática humana, é uma evidência da vivência nessa quarta revolução industrial, o que por si só reivindica a tutela jurisdicional do Estado face a uma nova realidade social, novos fatos jurídicos e relações sócio/jurídicas que se estabelecem, seja para gerar ou extinguir relações com impacto no mundo do direito, é cabal a prestação jurisdicional para tutelar os direitos pretendidos e, eventualmente resistidos. Ocorre que à luz da Constituição Federal Brasileira de 1988, por ter um caráter híbrido por assim dizer, social (art. 6º CRFB/88) e liberal (art. 170, CRFB/88), tanto a livre iniciativa de exploração de atividade econômica, bem como a proteção do trabalhador são tutelados



juridicamente a fim de harmonizar e equilibrar as relações sociais e laborais. Nada obstante, no contexto do constitucionalismo brasileiro faz-se necessário perguntar: a previsão constitucional é capaz e suficiente para tutelar as novas relações inseridas no contexto da quarta revolução industrial? há condições reais e/ou eficazes para a proteção dos trabalhadores contra a automação, considerando o viés constitucional de políticas de bem-estar social? Este artigo, objetiva apresentar algumas possíveis respostas a essas questões, entre outras, bem como correlacionar com o romance de Huxley, a fim de criar um paralelo entre o prenúncio feito em 1932, e a prestação jurisdicional face as transformações sociais e científicas que impactam nas relações laborais, isso à luz da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em face da automação e da Quarta Revolução Industrial.

Conclusões a alcançar: este artigo propõe-se a examinar se a previsão constitucional brasileira de 1988 é suficiente para albergar e tutelar os direitos dos trabalhadores em face a automação, em segundo momento, analisar qual instrumento necessário para tanto, alteração legislativa ou hermenêutica e interpretação constitucional para responder novas realidades e as consequências econômicas e sociais que a Quarta Revolução Industrial poderá acarretar no mercado de trabalho.

Bibliografia: Caracciolo, Ricardo. La noción de sistema em la teoria del derecho. Fontamara, Ed. 2, 1999.

FELDMANN, Horst. Journal of Evolutionary Economics; Heidelberg Vol. 23, Ed. 5, (Nov 2013): 1099-1126.

GILCHRIST, Alasdair. Industry 4.0: the industrial internet of things. Apress, 2016.

HESSE, Konrad. A força normativa da constituição. Fabris, 1991.

HUXLEY, Aldous. Admirável Mundo Novo. Editor: Victor Civita, 1974.

MORAES, Julio Lucchesi. A Quarta Revolução Industrial: Internet Industrial e o Projeto de Desenvolvimento Digital Alemão. Disponível em: <<http://downloads.fipe.org.br/content/downloads/publicacoes/bif/bif432-22-25.pdf>>. Acesso em: 18/05/2018.

RODRIGUES, Leticia Francischini; DE JESUS, Rodrigo Aguiar; SCHÜTZER, Klaus. Industrie 4.0: Uma revisão da literatura. Revista de Ciência & Tecnologia, v. 19, n. 38, p. 33-45.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.



Autor: Gustavo Barby Pavani

Cargo: Estudante

Institución / entidad a la que pertenece: Pontificia Universidade Católica do Paraná - Brasil

Correo electrónico: gustavobarbypavani@gmail.com.

CV (máximo 15 líneas): Advogado, Graduado em Direito pela UNICURITIBA, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região, Mestrando em Direito Econômico e Desenvolvimento pela PUC-PR.

Abstract: *Capacitações profissionais diante das transformações dinâmicas do mercado de trabalho*

Sumário: 1. Introdução; 2. Mudanças tecnológicas no mercado de trabalho; 3. Conflito de gerações; 4. Qualificações profissionais; 5. O Indivíduo como produto; 6. Considerações Finais; referências

Bibliografia:

AIRES, Regina Wundrack do Amaral; MOREIRA, Fernanda Kempner; FREIRE, Patrícia de Sá. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução. In: Seminário Internacional de Universidade Corporativas e Escolas de Governo - SUCEG, 2017, Florianópolis, SC. I Seminário Internacional de Universidade Corporativas e Escolas de Governo - SUCEG 2017, 2017. v. 1. p. 224-247.

BAUMAN, Zygmunt. Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar. 2008.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social. Trad. Iraci D. Poleti. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. Vol. I. Trad. Roneide Venâncio Majer. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

DE MASI, Domenico. O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2005.



RESUMO: O mercado de trabalho sofre mudanças estruturais cada vez mais velozes diante das novas tecnologias disponíveis e empregadas nas relações laborais. Utilizando-se do método dedutivo, com pesquisas bibliográficas, busca-se expor os efeitos destas mudanças nos trabalhadores e nas qualificações demandadas pelo mercado. As variadas gerações atualmente no setor produtivo expõem situações antagônicas relacionadas à forma de trabalho: num mesmo setor pode se verificar desde pessoas nascidas nos anos 1960, pacientes e com grande capacidade técnica num assunto específico, mas com dificuldades de aprendizado e interação tecnológica, até jovens nascidos nos anos 2000, com capacitações básicas em diversas áreas e ávidos por mudanças constantes. Estes opostos levam ao questionamento de quais profissionais possuiriam as qualificações almejadas pelo mercado de trabalho. A organização vertical das empresas, aparenta demandar características específicas de cada geração, enquanto é necessária uma rápida adaptação e absorção de novos conhecimentos, característica dos trabalhadores mais jovens, ainda se preza pela necessidade de aceitação hierárquica e resiliência para galgar novos patamares, característica distintiva das gerações anteriores. Diante da constante substituição de trabalhadores por sistemas tecnológicos, verifica-se uma necessidade constante de uma melhor qualificação profissional pelo indivíduo, aquém da colaboração empresária, para as reduzidas vagas no mercado. O indivíduo, ao invés de vender sua força de trabalho, transforma-se num produto em si mesmo, sendo necessário investimento constante em qualificações pessoais para aumentar suas chances no mercado laboral. Conclui-se que as capacitações profissionais para os trabalhadores serão aquelas que versem sobre flexibilidade, adaptação e aceitação de sua condição como produto em si.

PALAVRAS-CHAVE: capacitação profissional; mercado de trabalho; futuro do trabalho; transformações.



Autor: Gustavo Gauthier

Cargo: Profesor Adjunto (Grado 3) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución / entidad a la que pertenece: Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay)

Correo electrónico: ggauthier@brumcosta.com

CV (máximo 15 líneas): Magíster en Derecho, Orientación Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo (2005). Abogado, egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo (1991). Profesor Adjunto (Grado 3) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Profesor del Postgrado de Derecho del Trabajo Aplicado de la Universidad de Montevideo. Profesor invitado de la Facultad de Derecho del Claeh (Punta del Este). Es autor de numerosos artículos y libros en la materia de su especialidad publicados en el país y en el extranjero. Es Secretario del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UDELAR.

Abstract: *Contratos de trabajo inteligentes o “Smart labour contracts”*

Las nuevas tecnologías, la automatización, la denominada “Gig Economy” y la “Industria 4.0” y fundamentalmente la inteligencia artificial (IA), al tiempo de implicar un desafío para el empleo y para el trabajo del futuro, con el advenimiento de nuevos yacimientos y formas de empleo con profesiones que emergen y otras que desaparecen, abren un panorama completamente nuevo y desafiante, al traer consigo oportunidades de desarrollo de experiencias inéditas en el campo legal capaces de aportar importantes beneficios tanto para los trabajadores, como para los empleadores, como para el propio Estado. En este marco es que a nivel legal comienzan a surgir manifestaciones concretas de inteligencia artificial, con los denominados “contratos inteligentes”. Si bien estamos en una etapa incipiente en el desarrollo y en la aceptación de los smart contracts, éstos han comenzado a utilizarse en sectores tan diversos como el financiero, el comercio internacional, los derechos de autor y los seguros por citar algunos, sin dejar de reconocer las dificultades existentes en orden a considerar su recepción o validez por los distintos ordenamientos jurídicos tratándose de una tecnología disruptiva por definición.

En esta línea, corresponde plantear la interrogante de si es posible que existan contratos de trabajo inteligentes o relaciones de trabajo que se concreten o se plasmen en contratos susceptibles de ser ejecutados más o menos automáticamente.



Autor: Ives Gandra Da Silva Martins Filho

Cargo: Ministro

Institución / entidad a la que pertenece : Tribunal Superior do Trabalho

Correo electrónico: ivesgandra@gmail.com

CV (máximo 15 líneas):

Ministro Decano do TST (já foi seu Presidente, Vice-Presidente e Corregedor-Geral)

Doutor em Direito pela UFRGS

Mestre em Direito pela UnB

Doutor Honoris Causa em Filosofia pela ABF

Professor de Direito do CEU Law School (SP) e IDP (BSB)

Ex Conselheiro do CNJ

Membro das Academias Brasileira e Brasiliense de Direito do Trabalho e da Internacional de Direito e Economia

Foi Subprocurador-Geral do Trabalho e Assessor Especial da Casa Civil da Presidência da República

Inúmeros libros e artigos publicados, bem como expositor em congressos e condecorado com inúmeras medalhas.

Abstract: *A Reforma Trabalhista no Brasil: Bases e Perspectivas*

- 1) Causas da Reforma
- 2) Processo Legislativo e Debates da Reforma
- 3) Implementação e Resistências à Reforma
- 4) Frutos da Reforma

Bibliografia: Cadernos de Pesquisas Trabalhistas 1 e 2 (IDP)



Autor: Jaddy Milca Ladrón de Guevara Landa

Cargo: Abogada especialista en derecho laboral

Título: *El valor del tiempo de trabajo como garantía a las condiciones de trabajo frente a la revolución tecnológica*

Institución / entidad a la que pertenece : Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial

Correo electrónico: jaddymilca@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Abogada por la Universidad Nacional Federico Villareal, con Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo por la Pontificia Universidad Católica del Perú y tesista en la Maestría del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Abstract: El tiempo de trabajo resulta ser una institución tan originaria de las luchas sociales que hoy se mantiene vigente no solo por la naturaleza que reviste frente a las condiciones de trabajo, sino también por el impacto que de forma directa genera sobre otras condiciones de trabajo como es el de seguridad y salud, salarios, entre otros factores que repercuten en la vida de todo trabajador.

En ese sentido, el presente estudio tiene como objetivo analizar el tiempo de trabajo como valor permanente de cara a la globalización y flexibilización laboral en el cual se circunscribe al tiempo de trabajo bajo el marco de la flexibilización numérica así como desarrolla el escenario jurídico peruano en el cual convergen las horas de trabajo a razón de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el sector privado; las que permiten el surgimiento de nuevas formas de organización del trabajo.

En esta línea de pensamiento, el tiempo de trabajo como valor por un lado garantiza las condiciones de trabajo de toda persona y por otro lado permite que el empleador optimice el tiempo del trabajo relacionado a la productividad, lo que aunado a la tecnología representa un desafío para el derecho del trabajo.



Autor: Jaime Cabeza Pereiro

Cargo: Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Vigo

Correo electrónico: jcabeza@uvigo.es

CV (máximo 15 líneas): Jaime Cabeza Pereiro. Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Vigo. IP en cinco proyectos de investigación de la convocatoria del plan nacional. IP en otras acciones financiadas a nivel europeo, estatal y autonómico. Cuatro tramos de investigación y cinco de docencia. Autor de nueve monografías de autoría exclusiva y de otras seis en coautoría con otra persona, todas ellas sobre temática jurídico-laboral y de Seguridad Social. Coautor de tres manuales, de Derecho del Trabajo –en coautoría con Gonzalo Diéguez Cuervo-, de Políticas Sociolaborales -de éste director, junto con M^a Belén Cardona Rubert-. Autor de más de un centenar de artículos en revistas especializadas y de más de cuarenta capítulos de libro. Director o coordinador de diez libros

Abstract: *El concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea.*

Sumario: La libre circulación de trabajadores como ámbito de desarrollo del concepto. Competencias de la UE y de los Estados Miembros. Concepto casuístico adaptado a cada Directiva. La progresiva configuración de un entendimiento propio y autónomo de trabajador por parte del TJUE. Los proyectos normativos al amparo del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Bibliografía: CABEZA PEREIRO, El concepto de trabajador en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Documentación Laboral, nº 113, 2018. MARTÍNEZ MORENO, C., “El concepto de trabajador”, en VV.AA.(dir CASAS BAAMONDE, M^a.E. y GIL DE ALBURQUERQUE, R., Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia, Lefebvre (Madrid, 2018). SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., El concepto de trabajador en el contexto de la protección flexible del derecho del trabajo de la Unión Europea, Revista La Ley Unión Europea, nº 50, 2017.

Conclusiones a alcanzar:

Se trata de comprobar si el concepto de trabajador que se va forjando en el acervo de la UE puede ser unívoco y suficientemente integrador, a los efectos de poder amparar suficientemente las nuevas realidades de trabajo que van desarrollándose en los últimos años.



Autor: Javier Paitán Martínez

Cargo: Abogado

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Decana de América

Correo electrónico: jpaitan.unmsm@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Especialización en Seguridad Social en el Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social (CIESS) de México, D.F. Adjunto de Docencia en los cursos de "Instituciones de la Seguridad Social" y de "Tendencias Jurisprudenciales en materia previsional" que se dictan en la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Miembro Principal del Círculo de Estudios Laborales y de la Seguridad Social (CELSS) de la UNMSM.

Abstract: *La garantía del derecho a la pensión y el envejecimiento de la clase trabajadora: Hacia una integración de las políticas sociales en materia de empleo y de seguridad social*

Las políticas sociales están dirigidas a garantizar a la ciudadanía el mayor nivel de bienestar, fundadas en los valores de justicia material, igualdad de oportunidades y dignidad de las personas, a través de un Estado Social y Democrático, que se constituye en el instrumento y garante típico de la realización de aquellas. Así pues, las políticas sociales en materia de empleo y de seguridad social, debidamente integradas y coordinadas, buscan garantizar empleos plenos y decentes con una protección social en el que se brinden pensiones dignas, suficientes y equitativas; que en muchos Estados brillan por su ausencia. Ante esta inercia de reformas pendientes, sumado al fenómeno del envejecimiento de la clase trabajadora, principalmente, y a las nuevas formas de empleo, los planteamientos ofrecidos en el presente trabajo, convergen en la necesidad urgente e impostergable de proponer la implementación de estas políticas sociales, con el propósito de fortalecer el empleo pleno, decente y productivo durante todo el ciclo de la vida laboral y, a su vez, implementar nuevos modelos de protección social que amplíen su cobertura, así como su sostenibilidad, máxime de las personas en edad avanzada: una reforma pendiente en el Perú.

Sumario: 1. Introducción. 2. Políticas sociales en materia de empleo. 2.1. Situación actual del empleo en el Perú. 2.2. Hacia la implementación de políticas sociales de empleos plenos y decentes. 3. Políticas sociales en materia de seguridad social. 3.1. Situación actual de la seguridad social en el Perú. 3.2. Hacia la implementación de políticas sociales de pensiones dignas, suficientes y equitativas. 4. Hacia una integración de las políticas sociales en materia de empleo y de seguridad social: Cobertura y sostenibilidad de las pensiones con empleos plenos y decentes. 4.1. Desafíos y retos ante la Cuarta



Revolución Industrial. 4.2. Desafíos y retos ante la era de la globalización. 5. Reflexiones finales. 6. Bibliografía.

Bibliografía: - ABANTO, César y PAITÁN, Javier. “¿Es inconstitucional la ley que libera los fondos de las AFP? El ahorro forzoso y la esencia de los regímenes previsional”. Soluciones Laborales. Lima, año 9, número, 101, 2016.

- ABANTO REVILLA, César. Manual del Sistema Nacional de Pensiones. Gaceta Jurídica, Lima, 2014.

- ABANTO REVILLA, César. “El Derecho universal y progresivo a la Seguridad Social”. En GUTIERREZ, Walter (Director). La Constitución Comentada. Lima: Gaceta Jurídica, tomo I, 2005.

- ALEMÁN PAEZ, Francisco. “Mercado de trabajo y políticas de creación de empleo en el Sistema Español de Relaciones Laborales”. Revista del VI Congreso Peruano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – UNMSM. Lima, 1996.

- BANCO MUNDIAL. Envejecimiento sin crisis. Políticas para la protección de los ancianos y la promoción del crecimiento. Washington: Oxford University Press, 1994.

- BÉJAR, Héctor. Política social, justicia social. Lima: Centro de Estudios para el Desarrollo y la

Conclusiones: La seguridad social y el empleo –como el desempeño económico– se deben relacionar pluridimensionalmente con los cambios demográficos, para efectos de combinar eficiente y eficazmente la regulación de la demanda interior de empleo con la sostenibilidad financiera de la seguridad social, promoviendo un diálogo intergeneracional de solidaridad y de apoyo mutuo.

Por ello, las políticas sociales deben tener como norte fijo: i) fortalecer el empleo pleno, decente y productivo durante todo el ciclo de la vida laboral, e ii) implementar nuevos modelos de protección social que amplíen la cobertura de protección y su sostenibilidad, sobre todo de las personas en edad avanzada, teniendo en consideración el modelo previsional que tiene cada país de la Unión Europea y de América Latina y el Caribe, en cuanto a la incidencia de los presupuestos configuradores de la pensión, los requisitos del hecho causante de la contingencia de jubilación y las reglas de cálculo para la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación.

Siguiendo al segurólogo Ángel Ruiz Moreno, si no tenemos políticas sociales en materia de empleo y de seguridad social, como en el caso peruano, entonces habrá que implementarla. Y, si la que tenemos –o tratamos de implementarlas– no cumplen con su cometido esencial: tener empleos plenos y decentes con una cobertura y sostenibilidad de las pensiones, entonces, habrá que reformarlas. Los riesgos que impliquen reformas con dichas políticas sociales resultarán menos costosos que los de un descontento popular que ya viene clamando empleo digno y decente con una protección social, también digna y equitativa.



Autor: Jorge Rosenbaum Rimolo

Cargo: Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de la República

Correo electrónico: jrosen@adinet.com.uy

CV (máximo 15 líneas): Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Derecho de la Universidad de la República de Uruguay. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Facultad de Derecho y Profesor Titular de Legislación y Relaciones Laborales en la Facultad de Ingeniería. Director Académico de Posgrados en Derecho del Trabajo y miembro del Claustro de Posgrados en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República Académico de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Director electo del Instituto Uruguayo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (periodos 2006 - 2007 y 2010 – 2011). Miembro del Consejo Consultivo y Redactor de la Revista Derecho Laboral de Uruguay. Consultor contratado por la Organización Internacional del Trabajo en las áreas de LEG/REL, CEN/OIT y CINTERFOR. Participante en el Curso de Formación para Expertos Latinoamericanos sobre problemas del trabajo y de las relaciones industriales, Bologna, Italia, 1988. Autor de libros y artículos sobre la especialidad.

Abstract: *La renta mínima universal y la protección de los trabajadores*

1. Introducción. 2. Protección social y derechos ciudadanos 3. Caracteres estructurales. 4. Posibles modalidades. 5. Fortalezas 6. Debilidades 7. Realidades sobre su financiación. 8. Conclusiones.

Los gobiernos y organizaciones representativas de los actores sociales que forman parte de la OIT, impulsan la denominada Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las distintas naciones como una programa y conjunto de acciones internacionales destinadas a erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones, incluida la pobreza extrema. Sin duda, se trata del mayor desafío a que se enfrenta el mundo y constituye un requisito indispensable para satisfacer las necesidades actuales, sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones. Uno de los pilares se centra en el derecho ciudadano de la sociedad pos moderna, que entiende indispensable implementar el aseguramiento de una renta social básica adecuada como instrumento apto para la sustentabilidad de un nivel de vida mínimo garantizado, por debajo del cual la pobreza se convierte en patología, marginalidad, anomia, inseguridad, delincuencia y factor de exclusión para las comunidades sociales. Su implementación plantea una discusión de base: determinar si solo debería tratarse de una respuesta asistencialista o limitada a personas desfavorecidas, o si por el contrario, conforma un “beneficio – deber” extensible al conjunto de integrantes de la sociedad sin exclusiones. Para atender la materialización de esta alternativa no debería limitarse, en este último caso, a los círculos de prestaciones de la Seguridad Social, ni exigiría una contraprestación efectiva de algún trabajo. Aparece



más como un instrumento para abordar una re-distribución del producto, no lograda por medios convencionales, entre los ciudadanos de los países, y se fundaría en el principio de que a toda persona debe reconocérsele un cierto derecho de propiedad sobre determinada porción de riqueza y del valor de los recursos naturales de la sociedad. Acerca de su financiación, las ciencias tributarias juegan un rol muy importante para determinar las fuentes más apropiadas para financiar el desarrollo económico y social, siendo múltiples los estudios que se han realizado a este respecto (impuestos a la propiedad, al lujo o a los artículos suntuarios, a la contaminación, a las ganancias del capital, a la herencia, etc.).

Estas propuestas si bien tienen larga data, han sido relanzadas como alternativas no solo al incremento de la extrema pobreza, sino a los efectos de la globalización, la inevitable y progresiva desaparición de puestos de trabajo en el mercado laboral –en particular por la incorporación de tecnología, robotización, aplicaciones de internet y plataformas y empleo de la inteligencia artificial-, la creciente concentración de la riqueza, la necesidad del mercado de dotar de medios económicos que mantengan el consumo y con ello la inversión, producción y rentabilidad del capital.

Bibliografía: Philippe Van Parijs y Yannick VanderBorgh. La renta básica universal, Ariel, 2015

José Antonio Noguera. ¿Renta básica o trabajo básico? Algunos argumentos desde la teoría social

José Antonio Noguera. La Renta Básica y el Estado de Bienestar. Una aplicación al caso Español. Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona, 2000

José Antonio Pérez Fernández. Renta básica universal, Agapea, 2015

Gabriel Stilman. El ingreso mínimo garantizado y la idea de que todos somos dueños de algo

Cristina Klüver. Renta básica universal. Una aproximación a una propuesta social, BPS Comentarios de Seguridad Social Nº 39, 2013

David Casassas y Daniel Raventós. La renta básica en la era de las grandes desigualdades, Barcelona, Montesinos, 2011

Jordi Arcarons Bullich, Lluís Torrens Mèlich y Daniel Raventós. La renta básica incondicional. Una propuesta de financiación racional y justa, Res Pública, 2017

Rutger Bregman. Utopía para realistas A favor de la renta básica universal, la semana laboral de 15 horas y un mundo sin fronteras, Salamandra, 2017

Seminario Renta básica universal: ¿derecho de ciudadanía? Perspectivas europeas y latinoamericanas, Montevideo, 3 y 4 de noviembre de 2008



Autor: José Antonio Iglesias Cáceres

Cargo: Docente de Derecho Laboral y Teoría de las Relaciones Laborales.

Institución / entidad a la que pertenece: Facultad de Derecho – Universidad de la República (URUGUAY)/Dirección Nacional de Seguridad Social – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Correo electrónico: iglesiasrodriguezbesio@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Abogado especialista en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.

Docente de Derecho del Trabajo y de Teoría de las Relaciones Laborales, en la Facultad de Derecho – Universidad de la República.

Abogado Asesor en la Dirección Nacional de Seguridad Social, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cursante de la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Universidad de la República.

Desde el año 2002 a la fecha ha publicado numerosos artículos en la materia y ha participado en calidad de asistente, ponente voluntario y expositor en diversas Jornadas Académicas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como también de Relaciones Laborales.

La última participación fue como ponente en el II Encuentro Latinoamericano de la Subsección Americana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, año 2018, Montevideo – Uruguay.

Abstract: En Uruguay existen cerca de 45.000 empleos verdes, o sea casi el 3% de la mano de obra ocupada al año. Este número corresponde a una definición relativamente estricta que no incluye, por ejemplo, los empleos generados en el transporte público o en el sector de la construcción. Son empleos que, según la definición empleada por la OIT, contribuyen a la protección del medioambiente y a la vez son empleos de calidad, con contrato formal, derechos laborales y protección social.

A su vez, han sido identificadas nueve actividades económicas, en las cuales se considera que existen mayores perspectivas para la creación de empleos verdes, con su consiguiente impacto en términos normativos dentro del Derecho del Trabajo y fundamentalmente en la dinámica de las Relaciones Laborales.

Uruguay se enfrenta a múltiples desafíos y oportunidades de futuro en materia de empleos verdes, debido entre otros aspectos, a la introducción de tecnologías cada vez más accesibles -como el caso de la microgeneración fotovoltaica, donde además el país ha generado algunas capacidades productivas propias-, impactando en sectores de actividad que presentan gran relevancia en las otras dimensiones



del desarrollo sustentable, que son las dimensiones ambiental y social, resultando especialmente sensible en esta última las variables de empleo (al ser sectores intensivos en mano de obra) y de desarrollo productivo con descentralización territorial.

Todos estos escenarios impactan y proyectan hacia el futuro -tan incierto como esperanzador- el siempre complejo mundo de las relaciones laborales, así como sus consecuencias normativas en el ámbito del Derecho del Trabajo, lo cual es objeto de análisis y reflexión en la presente ponencia.

-Título: *Los Empleos Verdes y sus innovadores impactos en el Futuro del Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales en Uruguay.*

-Sumario: 1) Presentación del tema; 2) Principales actividades económicas con incidencia en los empleos verdes; 3) Impactos de los empleos verdes en el futuro del Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales; 4) Breves conclusiones finales y desafíos.

-Bibliografía:

QUIÑONES MONTORO, Mariela, “Empleos verdes para un desarrollo sostenible, el caso uruguayo”, Publicación OIT, 1ed. 2015.

PARRILLA, Sebastián, “Uruguay, empleos verdes en el sector de las energías renovables”, Publicación OIT, 1ed. 2017.

QUIÑONES MONTORO, Mariela, “Uruguay: identificación de oportunidades para la creación de empleos verdes en la citricultura”, Publicación OIT, 1ed. 2017.

-Conclusiones a alcanzar: Descubrir y analizar los impactos innovadores de los empleos verdes en diferentes sectores de actividad sobre las distintas aristas del Derecho del Trabajo y su proyección futura en el marco de unas Relaciones Laborales sustentables, poniendo énfasis en su dimensión social, tecnológica y medioambiental.



Autor: José Antonio Fernández Avilés

Cargo: Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Granada, España

Correo electrónico: jfaviles@ugr.es

CV (máximo 15 líneas):

Soy Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Granada. Doctor en Derecho en Derecho (*Premio Extraordinario*) y Master en Derecho Comunitario Europeo por la misma Universidad. Premio de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de Granada (año 1999).

Profesor Permanente del *Foro Social Aranzadi* (Granada) y –entre otros- del *Máster Universitario en Abogacía* de la Fundación de Estudios y Prácticas Jurídicas de Granada.

Director Científico del Observatorio Interconfederal de Riesgos Psicosociales (UGT). Secretario Académico del Instituto Universitario de Investigación en Migraciones (Universidad de Granada).

He realizado estancias investigadoras en diferentes centros de investigación y universidades extranjeras de primer nivel: Universidad de La Sapienza (1994); Cardiff Law School (1995); University of Stetson (1996); Northern Arizona University (1997); University of California -Berkeley- (2004); Oficina Internacional del Trabajo (2006 y 2008).

Subdirector de la Revista de Trabajo y Seguridad Social editada por el Centro de Estudios Financieros desde julio de 2015 y Secretario de Redacción de la misma Revista desde el 1 de febrero de 2014.

He participado y dirigido Proyectos de investigación sobre materias relativas a la política migratoria y de empleo, las pensiones y la protección por jubilación y dependencia, la prevención de riesgos laborales y los riesgos psicosociales en el trabajo.

Abstract: *La prevención de riesgos psicosociales en trabajos con utilización intensiva de las NTIC's*

El intensivo de las NTIC en el trabajo plantea la ineludible necesidad de prestar atención renovada – y con un enfoque orientado también a la organización y gestión empresarial, más que a la resiliencia de



los propios trabajadores – a los retos que plantea la nueva idea del trabajo “saludable”, lo que abarcaría también las condiciones contractuales – incluidas las económicas – de los trabajadores, el propio control sobre el trabajo y la conciliación de la vida personal y laboral. La intensificación y la precarización del trabajo que posibilitan las NTIC no se ve contrarrestado por un marco normativo que aborde (con adecuadas garantías jurídico-sociales) el “trabajo digital” en sus diversas manifestaciones.



Autor: José Francisco Castro Castro

Cargo: Jefe del Departamento Jurídico

Institución / entidad a la que pertenece : Dirección del Trabajo

Correo electrónico: josfrancisco.castro@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Abogado de la Universidad de Chile.

Magíster en Derecho de la Empresa, P. U. Católica de Chile.

Máster en Dirección de Recursos Humanos, U. Diego Portales.

Candidato a Doctor en Derecho, P. U. Católica de Valparaíso.

Ha cursado estudios de Postgrado de Especialización en Derecho del Trabajo en la U. de Castilla-La Mancha y en la U. de Salamanca, España.

Se ha desempeñado en la Dirección del Trabajo como Jefe de Gabinete del Subdirector, Jefe de la Unidad de Asistencia Técnica y Subjefe del Departamento de Recursos Humanos.

Desde el año 2014 se desempeña como Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

Es Director de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (SCHDTSS).

Abstract: *Nuevas medidas de control empresarial en Chile y respeto a la intimidad y vida privada del trabajador*

Sumario: 1. Introducción 2. Protección de la intimidad y vida privada del trabajador en el sistema jurídico chileno 3. Poder de dirección del empleador y nuevas medidas de control 4. Algunos casos específicos de medidas de control empresarial y nuevas tecnologías: a) Sistema para alerta y vigilia para conserjes, nocheros, porteros y similares b) Sistema de control y de seguridad que registra los movimientos de rostro y ojos de un conductor, detectando cuando éste presenta eventos de somnolencia y distracción en la cabina del vehículo c) Dispositivo de seguridad basado en la revisión de imágenes corporales de los trabajadores sin sus vestimentas d) Utilización de cámaras de monitoreo para docentes al interior de las salas de clases 5. Conclusiones

Bibliografía: ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel; RUBIO SÁNCHEZ, Francisco, El Derecho de los Trabajadores a la Intimidad, Editorial Aranzadi, Navarra, 2006.



CARRILLO, Marc, El Derecho a no ser Molesto (Información y vida privada), Thomson-Aranzadi, Navarra, 2003.

CIFUENTES, Santos, El Derecho a la Vida Privada, Tutela a la Intimidad, La Ley, Buenos Aires, 2007.

CONCEPCIÓN RODRÍGUEZ, José Luis, Honor, intimidad e imagen, Bosch Casa Editorial, Barcelona, 1996.

DE VICENTE PACHÉS, Fernando, El derecho del trabajador al respeto de su intimidad, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.

EVANS DE LA CUADRA, Enrique, Los Derechos Constitucionales, T I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1999.

GALÁN JUÁREZ, Mercedes, Intimidad, nuevas dimensiones de un viejo derecho, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2005.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio, Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2004.

GARCÍA SAN MIGUEL, Luis (Editor), Estudios sobre el derecho a la intimidad, Editorial Tecnos, Madrid, 1992.

Conclusiones a alcanzar:

- De qué manera las nuevas medidas de control empresarial pueden afectar la intimidad y vida privada del trabajador
- Cómo conciliar el poder de dirección del empleador con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador (específicamente intimidad y vida privada)
- Cómo el Derecho del Trabajo puede proteger eficazmente la intimidad y vida privada del trabajador frente al auge de las nuevas tecnologías
- Cómo el Derecho del Trabajo se adapta al uso de las nuevas tecnologías como medidas de control empresarial



Autor: José Luis Campero Villalba

Cargo: Asociado

Institución / entidad a la que pertenece: ASOCIACION BOLIVIANA DEL DERECHO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Correo electrónico: jolucamperov@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas):

I. DATOS PERSONALES.-

1. NOMBRES Y APELLIDOS: JOSE LUIS CAMPERO VILLALBA
2. PROFESION ABOGADO
3. REGISTRO I.C.A.L.P. 8020
4. R.P.A. (MIN. JUSTICIA): 2710025JLCV

II. FORMACIÓN PROFESIONAL.-

- TITULO EN PROVISION NACIONAL DE ABOGADO: U.M.S.A. - 2007
- DIPLOMADO EN DERECHO INTERNACIONAL DEL DERECHO HUMANO A LA ALIMENTACIÓN.
- ESPECIALIZACIÓN EN FORMACIÓN DE LIDERES: IDEA – 2006

III. RECONOCIMIENTO POR LABOR DESARROLLADA.

1. CENTRAL OBRERA DEPARTAMENTAL DE LA PAZ – 2006

IV. RECONOCIMIENTOS PROFESIONALES.-

- CONSEJO DIRECTIVO DE LA ASOCIACIÓN IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL “GUILLERMO CABANELLAS” – 2012.

V. DOCENCIA.-

POST GRADO DE DERECHO LABORAL – UNIVERSIDAD FRANZ TAMAYO/LA PAZ – BOLIVIA.

VI. LABOR PROFESIONAL.-

- ASESOR JURÍDICO DE DIFERENTES ORGANIZACIONES SINDICALES



Abstract: *Prohibición de la simulación, fraude o encubrimiento de una relación laboral*

- i. Introducción.
- ii. Normas Internacionales del Trabajo
- iii. Las nuevas relaciones laborales
- iv. Prohibición de la simulación, fraude o encubrimiento de una relación laboral.
- v. La primacía de la realidad como principio protector de la simulación, fraude o encubrimiento de una relación laboral
- vi. **Conclusiones:**

El Decreto Supremo Nº 521 de 26 de mayo de 2010 tiene por objeto establecer la prohibición de toda forma de evasión a la normativa laboral en Bolivia, sea mediante fraude, simulación o cualquier otro medio que se produzca como consecuencia de las modalidades de subcontratación, tercerización, externalización, enganche u otras modalidades en tareas propias y permanentes del giro del establecimiento laboral.

De la misma forma, señala el D.S., toda empresa que requiera contratar a otra, en actividades que no sean propias ni permanentes al giro del establecimiento laboral, deberá incluir obligatoriamente en el documento contractual, una cláusula que establezca que la empresa contratada dará cumplimiento a las obligaciones sociolaborales respecto a sus trabajadoras y sus trabajadores.

Cuando se constituya una relación que simule una modalidad no laboral pero en la misma hayan concurrido las características de una relación de trabajo, ésta se considerará como una relación laboral en todos sus efectos.

Asimismo, el Decreto Supremo 28699 de 1 de mayo de 2006, señala que constituyen características esenciales de la relación laboral: la relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador; la prestación de trabajo por cuenta ajena y; la percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones.

El mismo D.S. ratifica la plena vigencia del Principio de la Primacía de la Realidad, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes en toda relación que cumpla las características de una relación laboral.

La CPE, dentro del catálogo de derechos laborales, señala la prohibición de toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Esa amplia normativa laboral, respalda la prohibición de la simulación, fraude o encubrimiento de una relación laboral, particularmente con la producción de contratos civiles que no solo en las relaciones laborales del sector privado, sino también del sector público.

Bibliografía: GACETA OFICIAL DE BOLIVIA.



Autor: Juan Pablo Severin Concha

Cargo: Profesor de Derecho del Trabajo, jornada completa.

Institución /a la que pertenece: Universidad Católica del Norte

Correo electrónico: juanpablo.severin@ucn.cl

CV (máximo 15 líneas):

Grado de Doctor en Derecho del Trabajo, Universidad Complutense de Madrid.

Grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, Universidad de Chile.

Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, P. Universidad Católica de Valparaíso.

Profesor de Derecho del Trabajo y Secretario Académico de la Escuela de Derecho de la Universidad Católica del Norte, Coquimbo.

Asesor jurídico legislativo en materias de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Ex Jefe de Estudios de la Oficina de Defensa Laboral de la Región de Valparaíso, Corporación de Asistencia Judicial.

Ex Director de la Escuela de Cs. Jurídicas y Sociales de la Universidad Viña del Mar.

Abstract: *Tutela jurisdiccional de la intimidad, el secreto de las comunicaciones y la honra de la persona del trabajador.*

En la perspectiva del reconocimiento de la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, el Código del Trabajo en Chile ha establecido explícitamente, a partir de la ley 19.759, de 05/10/2001, que “[e]l ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores”. Posteriormente, mediante la ley 20.087, de 03/01/2006, se introdujo el proceso de tutela laboral, aplicable respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los que se incluyen el respeto y protección a la vida privada, a la honra de la persona y la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

En este trabajo se analizará la delimitación de los mencionados derechos en el ámbito laboral en sentencias de tribunales superiores de justicia chilenos.



Conclusiones a alcanzar: Se espera caracterizar los derechos a la intimidad, la honra y la inviolabilidad de las comunicaciones de los trabajadores, a partir de la tutela que respeto de ellos han realizado nuestros tribunales.

Bibliografía: CASAS BAAMONDE, M.E (2004). “Una nueva constitucionalización del Derecho del Trabajo”, en Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, Nº 11. (2012). “Derecho del Trabajo y Empleo”, en Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, Año 28, Nº 4.

CASTRO CASTRO, J.F. (2013). “El derecho fundamental a la intimidad del trabajador y el uso del correo electrónico en la empresa”, en Estudios laborales, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, núm. 8.

CEA EGAÑA, J.L. (2000). “Los derechos a la intimidad y a la honra en Chile”, en Ius et Praxis, vol. 6, núm. 2.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F (2006). “La intimidad del trabajador y su tutela en el contrato de trabajo”, en Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución española, La Ley-Actualidad.

FUENTES OLMOS, J. (2012). “La defensa de las partes en el procedimiento de tutela laboral fundado en el derecho a la honra del trabajador”, en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIX, Valparaíso, Chile, 2º Sem.

GIL Y GIL, J.L (1994-1995). “Principio de protección de la vida privada y ejercicio profesional”, en Anuario de la Facultad de Derecho, Universidad de Alcalá, Nº. 4.

NARANJO DE LA CRUZ, R. (2000). Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre los particulares: la buena fe, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid.

PACHECO ZERGA, L. (2007). La dignidad humana en el Derecho del Trabajo, Thomson Civitas, Madrid.

RODRÍGUEZ CARDÓ, I. (2014). “Dignidad, honor e intimidad en el trabajo”, en Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 108.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (2004). “Intimidad del trabajador y contrato de trabajo”, en Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, núm. 8, año XX, Tomo 1. (2006). Derecho a la intimidad y relaciones laborales”, ponencia en Seminario sobre tendencias de la protección jurídica de la intimidad (Privacidad y Relaciones Laborales), disponible [en línea] en <http://www.uhu.es/intimidadyderecho/Docs/ponencia.pdf>.



Autor: Dr. Julio Ismael Camacho Solís

Cargo: Académico-Investigador

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad Autónoma de Chiapas

Correo electrónico: academico.chiapas15@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): Licenciado en Derecho, Licenciado en Administración de Empresas, Maestro en administración, Doctor en Derecho, Académico de Tiempo Completo de la Facultad de Contaduría y Administración Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, Director encargado de la Facultad de Derecho Campus III, Investigador Nacional Nivel II del SNI-CONACYT, Miembro de Cielo Laboral, Miembro Activo de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.; Secretario General de la Asociación Iberoamérica de Juristas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Dr. Guillermo Cabanellas, Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social.

Abstract: *La inclusión en el trabajo digital*

Los avances, la sistematización de la vida cotidiana; así como las comunicaciones innovadoras intercalados con los sistemas de información de hoy día son determinados por el desarrollo tecnológico mundial, han influido sobre todo en diversos ámbitos de la sociedad en general y en particular como consecuencia de ello en las relaciones de trabajo sean estas sean las tradicionales, atípicas, informales o formales. Sé han generado nuevas formas de relaciones laborales con una determinada característica que impacta en la organización y desarrollo del trabajo mismo que da como consecuencia romper con las formas tradicionales y hasta comunes para contratar trabajadores con alguna característica en particular; por consiguiente quedan fuera de los ordenamientos jurídicos típicos y tradicionales que protegen los derechos de los trabajadores, que dan certeza jurídica a la relación laboral.

Sumario: I. El Trabajo digital. II. Inclusión laboral VS. III. La Industria 4.0 y la Seguridad Social. IV. Derechos sociales emergentes.

Bibliografía: Lessa, Celia (2017). El Estado de bienestar social en la edad de la razón, FCE.

Cordera, Rolando (2017). La perenne desigualdad, México, FCE.

Stanley .H.Udy. (1970). El trabajo en las sociedades tradicional y moderna. Buenos Aires, Argentina. Amorrortu editores.

Castilla Ramos, Torres Góngora. (2011) Tras las huellas del trabajo, UADY, Mérida, Yucatán, México



Ley Federal del Trabajo, Agenda Laboral, Editorial ISEF 2018.

Conclusiones a alcanzar:

1. Analizar crecimiento del desempleo de manera global en el mundo, así como diversas crisis financieras recurrentes, señala la propia OIT como la fuente de diversos problemas económicos, políticos y sociales que requieren atención de forma urgente e inmediata.
2. Comprender que en los últimos 10 años la tasa de desempleo, a nivel mundial ha aumentado 25%, vivimos en una sociedad mucho más rica, pero estamos creando pocos puestos de trabajo para atender a una fuerza laboral en expansión y a quienes son desplazados por los cambios estructurales de la globalización, la modernidad, la tecnología y nuevos procesos de trabajo de manera digitalizada.
3. Determinar Las nuevas tendencias surgen principalmente en los campos vinculados a la tecnología o a la informática, donde se generan formas de trabajo no presencial, sin ubicación local, qué constituyen una prolongación o diversificación de ciertas funciones empresariales hacia los trabajadores, que incluso llegan a trascender países.



Autor: Laura Marcela Morandi

Cargo: Psicóloga

Institución / entidad a la que pertenece: Poder Judicial de Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Correo electrónico: lauramorandi20@yahoo.com.ar

CV (máximo 15 líneas): Datos Personales: Laura Marcela Morandi, nacida el 21 de noviembre de 1965, Argentina. Estudios: Licenciada en psicología, egresada de la Universidad Nacional Buenos Aires (1984-1988), estudios primarios y secundarios en la Asociación Cultural Pestalozzi con especialización en Ciencias y letras (1971-1983). Experiencia Laboral: Psicóloga judicial de Ciudad Autónoma de Bs. As (desde 1994), presidenta de "Psicología Integral", asistencia en violencia familiar e/o (1989), terapeuta clínica grupal e individual, psicodiagnósticos en el Hospital M.T de Alvear, Fundación Buenos Aires, Centro Dos, e/o. Docente Universitaria del Salvador, Coordinadora del II ciclo de Conferencias del Htal. Alvear, C. externos, Clase sobre violencia laboral en la Universidad de Manizales, Colombia (2017), etc. Actividades Extracurriculares: Post-grado en el área clínica, presentación de libro, proyectos (de ley) asesora forense laboral y educacional, congresista internacional, miembro de la red Iberoamericana por la dignidad en el trabajo y en las organizaciones, red de salud mental-trabalho (Brasil), red Latinoamericana de DD.HH y salud mental, Idioma e Informática: redes sociales, skype: nivel bueno.

Abstract: *Crisis y suicidio en el trabajo*

The labor violence in the job is a control and management form on the subject. The, words, gestures, silences, to disqualify others and between the job, destructure, desorganize, emotional, physical and psychologically, generating distance to the job, professional diseases until the suicide. How is a situation restored?

La violencia laboral que se ejerce sobre las mujeres trabajadoras produce graves consecuencias en la salud tales como daños psíquicos, físicos, morales. Será necesario lograr un marco laboral saludable, entendiéndolo también como un valor estratégico para las organizaciones. Las mismas son fundamentales para la realización de la atención de la violencia laboral a través de la prevención primaria, secundaria, terciaria y cuaternaria.

La primera se basa en la protección de la salud sobre el medio ambiente y la promoción de la salud. La difusión apunta a propagar información, datos, notas con la misión de hacerlo público y de ese modo



anunciar a una importante cantidad de sujetos. Es necesario que se tome conciencia y se disponga de herramientas para desnaturalizar la violencia en el trabajo (afiches en carteleras de ámbitos laborales, inclusión del tema en publicaciones gremiales, etc.).

La secundaria interviene cuando se inicia la problemática. El objetivo es el diagnóstico y tratamiento precoz con la finalidad de mejorar el pronóstico y control de enfermedades. La terciaria intenta eliminar los efectos de las secuelas con asistencia hacia el restablecimiento. También, atenuar las incapacidades existentes y reinsertar al damnificado o dañado en las mejores condiciones a su vida social y laboral. La cuaternaria apunta a la prevención de las recaídas. Considerando el eje puesto en la prevención y centrándonos ahora en los riesgos laborales, denominaré riesgos psico-sociales a los factores de riesgo para la salud originados en el área laboral.

¿A qué circunstancias llevará al empleado dicha problemática? A una situación de crisis. Digo que ... "es un evento traumático que desborda la capacidad de la persona para afrontarlo". Existen diversas fases: 1-Evento precipitante, 2-Respuesta desorganizada, 3-Explosión, 4-Estabilización, 5-Adaptación. La duración para alcanzar la última etapa podrá durar varios años o podrá NO reestablecerse. ... "El YO puede darse muerte, puede tratarse como objeto odiado" ¿Qué será necesario para recobrar dicha situación?

CONCLUSIONES: Destacaré los siguientes consideraciones: -Será necesario brindar información estratégica, técnicas operativas sobre la temática a diversos profesionales del área en cuestión. (capacitaciones). Permitirá un rumbo, una dirección, para los referentes y docentes de los cursos que se implementen. Sirve para: a-Desnaturalizar la práctica abusiva, para la (re)construcción y valoración de un poder individual y colectivo en base al saber, etc. Para ello propondré la implementación de una "Guía de Capacitación".

-Realizar evaluaciones diagnósticas a los futuros talentos al ingreso laboral.

-Serán necesarios PROTOCOLOS de Actuación para identificar, localizar y medir las contingencias en EVALUACIONES DE RIESGOS, las que nos permitirán plasmar en forma estadística casos registrados para obtener un MEJOR PRONÓSTICO en la SALUD BIO-PSICO-SOCIAL de los trabajadoras/es que nos conducirán a una población más saludable, TRATAMIENTOS MEDIANTE, con vínculos respetuosos, solidarios y de buena convivencia (armado de redes inter, intra transpersonal), para que nuestro ámbito de trabajo sea cada vez más seguro, agradable e inspirador.

BIBLIOGRAFÍA: Cohen 2003

Ley 26.485 Protección integral a la mujer 2009

Cels "Cruzando Muros" 2015

Ministerio de Trabajo "Violencia Laboral o maltrato psicológico" 2015

Ministerio de Trabajo "Manual de acoso laboral para organizaciones" 2016



Autor: Laura Nievas

Cargo: Doctoranda CEDEP-AUIP / Becaria AUIP.

Institución a la que pertenece: Universidad Pablo de Olavide

Correo electrónico: nievasl@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Doctoranda en el marco del “Programa de Formación Doctoral en Ciencias Sociales, Jurídicas y Políticas”, CEDEP-UPO (en curso); Magister en Derecho y Argumentación Jurídica, FDCS-UNC (2010-201); Especialista en Investigación en Ciencias Sociales, Jurídicas y Políticas UPO (2015-2016); Diplomada en Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Responsabilidad Social Empresaria, FDCS-UNC (2014); Abogada, FSCS-UNC (2003-2009); Becaria de la AUIP; Becaria de la SIDTSS; Integrante del Proyecto de Investigación “Futuro del Derecho del Trabajo”, con aval del CIJS-UNC (2017-2018); Miembro del Comité Científico de la Revista “Indicios”, editada por La Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y Económicas de la Universidad Nacional de La Rioja (Agosto/ 2017); Referato para la Revista Latinoamericana de Derecho Social, editada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (Marzo/ 2016). Miembro de la Sección Jóvenes Juristas de la SIDTSS (2013-2018).

Abstract: *Eficacia probatoria del mensaje de datos. Una mirada del Derecho Procesal Laboral*

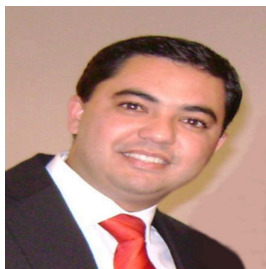
Enmarcado en un modelo cognoscitivista de fijación judicial de los hechos, donde el principal criterio de verdad es la constatación empírica (Gascón Abellán; 2004, p.83), en el presente trabajo se profundiza -o, al menos, se pone en discusión- sobre la eficacia probatoria del mensaje de datos, los presupuestos para su valoración, y su relación con la preservación de otros valores considerados de conveniente protección por el sistema jurídico.

Palabras claves: mensaje de datos – correo electrónico - eficacia probatoria – proceso laboral

Objetivo: Indagar sobre los presupuestos que el material probatorio en soporte electrónico o digital debe cumplir para ser valorado eficazmente. Es decir, aquellos presupuestos establecidos por dispositivos legales o, bien, resultantes de interpretaciones doctrinarias o jurisprudenciales de enunciados normativos, en el intento por adecuar elementos probatorios cuyo soporte difiere del físico o material, para el cual en su momento fueron pensadas la norma vigente.



Bibliografía: CARBONELL, Miguel (Ed.), Neoconstitucionalismo(s), (4° Ed.) Madrid; Ed. Trotta, 2009; FERRAJOLI, Luigi. Derecho y razón. Teoría del garantismo penal. (Traducción: Andrés Ibáñez, Alfonso Ruiz Miguel, Juan Carlos Bayón Mohino, Juan Terradillos Basoco, Rocío Cantarero Bandrés). Madrid; Ed. Trotta, 1995 (ISBN: 84-87699-94-4); GASCÓN ABELLÁN Marina, y otros. "La prueba informática. Algunas consideraciones desde la teoría racional de la prueba" Proceso, Prueba y Estándar. Lima; Ed. Ara Editores, 2009; GOLDIN, Adrián. Conceptualización universal y construcciones locales sobre la idea del Derecho del Trabajo (pág. 87-132) en Teoría General del Derecho del Trabajo – Anuario de la AADTSS. Santa Fe; Rubinzal Culzoni, 2010; GRANERO, Horacio (Dr.). Validez probatoria en el proceso civil, comercial, penal y laboral. Estudio doctrinario conforme el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Compendio jurisprudencial. Buenos Aires; eDial.com, 2015; JAUCHEN, Eduardo M. Tratado de la prueba en materia penal. Buenos Aires; Rubinzal Culzoni, 2006; MARTÍNEZ ZORRILLA, David. Conflictos Constitucionales, Ponderación e Indeterminación Normativa. (Tesis Doctoral). Barcelona; Universidad de Pompeu de Fabra, 2004; PEYRANO, Jorge (Director.). Nuevas herramientas procesales. Santa Fe; Rubinzal Culzoni, 2013. RUIZ JARAMILLO, Luis Bernardo. El Derecho a la prueba como un derecho fundamental. Fecha de recepción: Enero 30 de 2007 - Fecha de aprobación: Marzo 7 de 2007; SAGUES, Néstor Pedro. Manual de Derecho Constitucional. Buenos Aires; Ed. Astrea, 2007; SECO, Ricardo F. (Director), Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba 7987, Comentada. Tomo I. Córdoba; Advocatus, 2008; UGARTE CATALDO, José L, La colisión de derechos fundamentales en el contrato de trabajo y el principio de proporcionalidad. (Tesis Doctoral). España, Universidad de Salamanca, 2011; VÁZQUEZ ROJAS, María. La prueba informática desde la teoría racional de la prueba (pág. 326-340) en. XII Congreso Iberoamericano de Derecho e Informática; VÁZQUEZ, Carmen. "La admisibilidad de las pruebas periciales y la racionalidad de las decisiones judiciales". Reflexiones sobre derecho procesal. Santiago de Chile; Ed. Jurídicas de Santiago, 2016.



Autor: Leonardo Gomes Fernandes

Cargo: Coordenador de Pós-Graduação

Institución / entidad a la que pertenece: Institutos ESB (Especialização Brasileiro) e ESP (Especialização do Amazonas)

Correo electrónico: nardogofer@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): Mestre em Bioética e Biodireito pela UMSA - Universidad Del Museo Social Argentino, Buenos Aires - AR com Reconhecimento/Revalidação pela UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro;

Especialista em Direito Processual Civil pela UNICID - Universidade Cidade de São Paulo;

Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Vianna Júnior;

Coordenador e Professor das Pós-Graduações Ciências e Legislação do Trabalho (CLT) e Direitos Civil e Processual Civil (CPC) dos Institutos ESP (Especialização do Amazonas) e ESB (Especialização Brasileiro);

Autor de livros; Articulista de sites jurídicos; Consultor Jurídico.

Abstract: *A (in)visibilidade transgênera no mercado de trabalho*

SUMÁRIO: Introdução; Capítulo I – Transgêneros: Conhecendo Conceitos (Aspectos Biológicos, Psicológicos e Sociais); Capítulo II – Análise sob a Ótica Laboral: Percepções Brasileira e Internacional; Capítulo III – Bioética: Ferramenta de Interdisciplinariedade; Conclusão; Referências.

RESUMO: Em pleno mundo globalizado ainda se vislumbra parcela considerável da população vivendo à margem da sociedade, diante de flagrante invisibilidade sócio-laboral decorrente de pré-conceitos e insuficiência de conhecimentos técnico-jurídico-científico acerca do tema que é a transexualidade. Desta forma, a abordagem das diversas matizes relacionadas ao tema é de fundamental importância, não só em relação à garantia de efetiva condição humana, mas como resguardo da dignidade, do acesso ao mercado de trabalho, da promoção da igualdade e oportunidade a todas as pessoas.

PALAVRAS-CHAVE: transexualidade – dignidade da pessoa humana – mercado de trabalho – discriminação – invisibilidade – aspectos biojurídicos.

CONCLUSÕES A ALCANÇAR: Trazer à tona a discussão diante da contemporaneidade que vivemos, a necessidade de se abordar políticas públicas de amplo acesso e ações afirmativas para garantir a todo ser humano o seu saudável desenvolvimento.



Oferecer postos e condições de trabalho a quem o fizer por merecer em decorrência única e exclusivamente por critérios objetivos de profissionalismo, capacidade e competência, independentemente de questões íntimas como gênero, sexo, orientação sexual.

Mostrar a inadmissibilidade de qualquer forma de violação ao chamado Estado Democrático de Direito e, principalmente, ao ser humano, elemento vivo, que o forma; respeitar e garantir suas mais diversas manifestações de gênero; alcançar o pleno desenvolvimento pessoal, profissional e social.

REFERÊNCIAS:

BELLAN, Ana Clara. Diversidade - Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho – Ensaio e Reflexões - Brasília : OIT, 2002.

BRASIL. Constituição Federal de 1988.

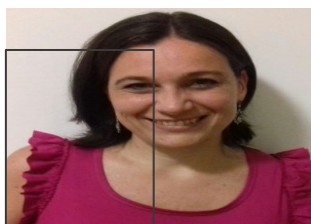
DINIZ, Maria Helena. O Estado Atual Do Biodireito. São Paulo: Saraiva, 2011.

FOUCAULT, Michel. História da Sexualidade: a vontade do saber. V. 2. Rio de Janeiro: Graal, 1984.

FRANKENA, W.K. Ética. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

MARQUES, Lílian Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. Brasília: OIT, 2010.

PAMPLONA, Ronaldo. Os onze Sexos: As múltiplas Faces da Sexualidade Humana. São Paulo: Gente, 1984.



Autor: Leticia Iglesias Merrone

Cargo: Docente

Institución / entidad a la que pertenece: Facultad de Derecho Universidad de la República (Uruguay)

Correo electrónico: lim@vera.com.uy

CV (máximo 15 líneas): Doctora en Derecho y Ciencias Sociales, Magíster y Especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social todos por la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por igual casa de Estudios. Autora de los libros: “El principio de buena fe en el derecho del trabajo” (F.C.U., Montevideo, 2017) y “La objeción de conciencia y el deber de obediencia del trabajador” (La Ley Uruguay, Montevideo, 2015).

Abstract: *La protección del trabajador migrante en un mundo globalizado*

Sumario: Es un hecho notorio que la globalización es un fenómeno multidimensional que identifica al tiempo en el que vivimos, incidiendo entre otros, en aspectos sociales, culturales, económicos y políticos.

En ese contexto, lo que equivale a decir, en un mundo profundamente interconectado, los flujos migratorios son cada vez más recurrentes, lo cual impacta en gran medida en el mundo del trabajo, extremo que no puede, ni debe permanecer ajeno a los mismos.

Dentro de ese marco conceptual, el objeto de estudio se centra en analizar los desafíos que depara la protección del trabajador migrante, correspondiendo en tal empresa tener presente la existencia de distintos perfiles de asalariados, siendo del caso contemplar la situación de un amplio crisol de posibles trabajadores, que oscilan: entre el alto ejecutivo trasladado temporalmente entre filiales de una gran multinacional y muy especialmente, la de quien migra en condiciones de vulnerabilidad, resultando proclive a situaciones de trata de personas o trabajo forzoso.

A partir de esta perspectiva, se enfatiza en la necesidad de que la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros no se esgrima meramente como un postulado carente de contenido, sino que el mismo esté dotado de plena efectividad, lo cual entre otros aspectos conlleva a reconocer las dificultades del trabajador migrante en su inserción en el mercado laboral, así como el riesgo de ser víctima de trabajo forzoso o de acceder a puestos que lejos estén de considerarse trabajo decente.

En otro orden, se postula la problemática derivada de la xenofobia laboral, al tiempo que también la necesidad de armonizar la normativa aplicable en supuestos de trabajo transnacional, así como la insuficiente articulación de los diversos sistemas de seguridad social.



Del mismo modo, se aborda la relevancia que en algunos contextos adquiere el incentivar el retorno de los trabajadores migrantes a sus países de origen.

Bibliografía (preliminar):

AAVV, Globalización económica y relaciones laborales, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003.

AAVV, El derecho del trabajo y la seguridad social en la globalización, Coordinado por Jacinto García Flores y Felipe Carrasco Fernández, Porrúa, México, 2011.

AA VV, Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales, Dirigido por Ma. Emilia Casas Baamonde y Salvador del Rey Guanter, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

Ermida Uriarte, Oscar, "Globalización y relaciones laborales", Revista Venezolana de Gerencia, Año 4, No. 9, 1999.

Ermida Uriarte, Oscar, "La crisis financiera y el derecho del trabajo", en revista Derecho Laboral, Tomo LII, No. 236, octubre- diciembre 2009.

Ermida Uriarte, Oscar, "Deslocalización, globalización y derecho del trabajo", IUSLabor 1/2007.

Micolta León, Amparo, "Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales", en Trabajo Social No. 7, 2005.

Ermida Uriarte, Oscar, Empresas multinacionales y derecho del trabajo, Ediciones Amalio Fernández, Montevideo, 1981.

Mangarelli, Cristina, Códigos de Conducta, FCU, Montevideo, 2009.

Ojeda Avilés, Antonio, Derecho transnacional del trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

Perciballi, Virginia, "Principio de igualdad de trabajo", en revista Derecho Laboral, Tomo LIX, No. 263, julio- setiembre 2016.

Conclusiones: Contrariamente con lo que pudiera liminalmente cavilarse, se concluye que las respuestas a los desafíos que presenta la protección del trabajador migrante, provienen no sólo de los Estados, lo cual no implica desconocer su rol cardinal en cuanto garantizar la observancia de los derechos laborales, sino que en forma mancomunada con aquél, otros actores adquieren un papel central, tal el caso de los empleadores, así como a nivel horizontal de los propios trabajadores, ora individualmente considerados, ora agremiados, tanto actuando en la órbita nacional como internacional. A ello cabe añadir a la sociedad, destacando que también la misma mediante sus acciones puede contribuir a generar conciencia respecto de la tutela del migrante en tanto trabajador.



PRESENTACIÓN DE LIBRO

Autor: Dr. Julio Ismael Camacho Solís .

Cargo: Académico-Investigador

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad Autónoma de Chiapas **Correo electrónico:** academico.chiapas15@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): Licenciado en Derecho, Licenciado en Administración de Empresas, Maestro en administración, Doctor en Derecho, Académico de Tiempo Completo de la Facultad de Contaduría y Administración Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, Director encargado de la Facultad de Derecho Campus III, Investigador Nacional Nivel II del SNI-CONACYT, Miembro de Cielo Laboral, Miembro Activo de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.; Secretario General de la Asociación Iberoamérica de Juristas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Dr. Guillermo Cabanellas, Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social.

Libro: *La administración de la Seguridad Social y las pensiones en las organizaciones.*

Sumario: 1. Panorama actual. 2. Los derechos sociales fundamentales. 3. Diversidad de Instituciones de seguridad social. 4. Pensiones y contratación colectiva. 5. Deficit pensionario.

Bibliografía: Almanza, Pastor. (1991). Derecho de la seguridad social, Madrid: Tecnos.

Alexy, Robert. (2007). Derechos sociales y ponderación. México, D.F.: Fontamara.

Antokoletz, Daniel. (1963). Derecho del Trabajo y previsión social. Buenos Aires: Kraft.

Arenas Egea, Luís, & Jausás Martí, Agustín. (1971). Tratado práctico de seguridad social. Barcelona: BOSCH.

Bonilla García, Alejandro, & Comte Grand, Alfredo H. (1998). Las Reformas de los Regímenes de Pensiones en América Latina. Dos décadas de reforma. Organización Internacional de Trabajo. Lima, Perú: OIT.

Bensunsán, Graciela (2013). Estándares laborales y calidad en el empleo en América Latina. México: UAM-Perfiles latinoamericanos.

Bernard, Carmen (2014). Descubrimiento a la Conquista. México: Fondo de Cultura Económica.

Beveridge, William (1942). Fascimil Plan Beveridge. México: Minerva.

Camacho Castro, Carmen. (2010). Reforma de la Ley del Issste: copia de un modelo fracasado. Universidad Autónoma de Sinaloa.

Camacho Castro, Carmen. (2008). Sistema de pensiones por jubilación: una reforma obligada en la Universidad Autónoma de Sinaloa. México: Once Ríos.

Carpizo McGregor, Jorge. (2011). La constitución mexicana de 1917. México: Porrúa.



Carballo, Balvanera. Luis (1994). Diccionario Jurídico sobre seguridad social. México: Unam-III.

Cortés Hernández, Oscar Iván. (2007). Derecho de la seguridad social. Ediciones del Profesional.

Climént Beltrán, Juan B. (2002). Derecho sindical. Naucalpan, Estado de México: Esfinge.

Cordera Campos, Rolando (2012). La Solidaridad Social. México: Unam-CLFN.

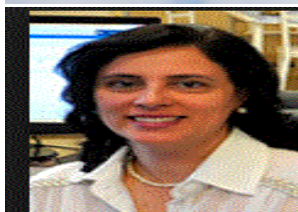
De la Garza Toledo, Enrique (2016). Nuevos estilos sindicales en procesos de transición. Buenos Aires: Clacso-Unet.

De la Calle, Luis, Rubio Luis, (2010). Clase mediero: Pobre no nacido. México: Cidac.

Conclusiones:

1. La situación problemática de la jubilación en trabajo o vida laboral en el mundo entero y en nuestro país, no es algo exclusivo de alguna institución pública, privada o social, esta situación de deterioro global forma parte de las iniciativas internacionales que se promovieron, promueven y seguirán promoviendo a ultranza en el proceso iniciado en la sustitución del sistema público de pensiones, por un sistema privado que inicio hace algunos sexenios en nuestro país.
2. La situación actual de los sistemas de pensiones y las iniciativas encaminadas a dar solución al problema que hoy hace crisis en nuestras instituciones. Finalmente se hace un hincapié de las responsabilidades que el Estado debe cumplir con las instituciones con el problema de la jubilación.
3. Actualmente existen más de cinco millones de pensionados de más de 105 sistemas públicos de pensiones, escapan de nuestro limitado espacio académico el de poder conocer, quizás hasta del imaginario colectivo los de los sistemas privados o empresariales u de organizaciones diversas. Sin embargo el grueso de los obligados no encara ni mucho menos desea pagar el costo social tan solo de revelar que no hay recursos, ni a corto, mediano o largo plazo, ni tampoco se asume el compromiso de asumir el costo político de proponer soluciones o medidas preventivas en muchos casos, así como sugerir medidas correctivas sean estas jurídicas, financieras, económicas, fiscales y hasta sociales.

Editorial UNACH-EDICIONES DE LA NOCHE 157 Paginas ISBN:978-84-17290-33-7 Publicado diciembre 2017.



Autor: Luciane Cardoso Barzotto

Cargo: Professora e Juíza do Trabalho (Brasil- Porto Alegre)

Institución / entidad a la que pertenece : UFRGS/TRT4

Correo electrónico: lucicard@terra.com.br

CV (máximo 15 líneas): Possui doutorado em Direito pela Universidade Federal do Paraná UFPR- Brasil (2003) Pós-doutorado pela Universidade de Edimburgo (Escócia- 2011). Exerce cargo de juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região desde 1994. Atualmente é professora adjunta da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, atuando na graduação, mestrado e doutorado-PPGD como professora permanente. Atua como líder do grupo de pesquisa Direito e Fraternidade da UFRGS (Capes/CNPQ) e participa de pesquisa sobre violência, corrupção e empresas(CAPES/CNPQ). Tem experiência na área do Direito do Trabalho, Teoria do Estado Social, Direitos Humanos e trabalho. Autora do Livro Direitos Humanos e Trabalho e diversos artigos de Direito e Processo do Trabalho.

Abstract: *Corrupção e direitos humanos laborais*

Sumário provisório: 1. Direitos humanos no trabalho e suas transformações globais; 2. A ideia de governança na proteção dos direitos humanos laborais; 3. A ideia de corrupção como violação de direitos humanos básicos e o compliance laboral anticorrupção; 4. O combate à corrupção como forma de implementação de governança no mundo do trabalho, seus atores e promoção dos direitos humanos laborais.

Introdução. Os direitos humanos clássicos no mundo do trabalho (liberdade, igualdade, ausência de trabalho escravo e de trabalho infantil) devem ser vistos no contexto global de direitos humanos. Isso fica claro através das regulamentações globais da ONU , seja pelo Pacto Global de sustentabilidade, seja pelos objetivos Desenvolvimento do Milênio, entre os quais está o combate a corrupção.

Atualmente há um debate grande sobre a corrupção e como ela atinge todos os níveis de desenvolvimento econômico, social, cultural, gerando pobreza, exclusão e violação de direitos. A corrupção sistêmica agride, além de prestígio, imparcialidade e bom desempenho público administração, a legitimidade dos governos, a economia das nações, a economia empresarial e os direitos básicos dos trabalhadores. Estes últimos ficam privados dos bens gerados pela virtuosidade econômica.

Discutir corrupção e relações de trabalho importa em acrescer ao ambiente laboral em época de virtualização, de preptechs (startups de compliance anticorrupção), programas de integridade, uma dimensão global de governança contra a corrupção. Entender a corrupção implica numa revisão sobre os direitos laborais, no sentido de que o trabalho possui uma dimensão cidadã global, tanto para empregador como para empregado, em que ambos são agentes de governança contra corrupção.



Para discutir corrupção e relações de trabalho necessário que se aborde as formas normativas privadas e públicas, com o devido redimensionamento do estudo da responsabilidade social empresarial e regulamentos de soft e hard law. Isto se pretende neste breve estudo.

Conclusões que se pretendem alcançar:

A luta contra corrupção pode se transformar em uma ferramenta de negócios que coloca em movimento um círculo virtuoso, uma vantagem da própria empresa, para o empregado, para todos os envolvidos na cadeia produtiva.

A Lei brasileira anticorrupção, Lei 12.846/13, estabelece padrões gerais anticorrupção e está de acordo com as linhas gerais do Tratado da ONU, tratado de Mérida anticorrupção, no qual prevê expressamente o uso de código de condutas. Além destes instrumentos gerais Estatais, supraestatais de prevenção à corrupção faz-se necessário para efeitos de combate a corrupção, num esquema de governança global, a participação voluntária das empresas que pode se dar em termos de códigos de condutas, ISOs, selos, e outras boas práticas. O que se observa é que estes padrões influenciam as políticas públicas, demonstrando uma intersecção público/privado. Entretanto, nenhuma política ou norma funciona de modo eficaz sem o engajamento de todos os envolvidos, inclusive os empregados, numa mudança de valores e cultura. Isso significa potencializar os direitos humanos no trabalho, dando-lhes nova dimensão ética.

BIBLIOGRAFIA:

AGUIAR, Antonio Carlos. Compliance um direito fundamental nas relações de trabalho: uma marca da hipermodernidade. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 79, n. 10, p. 1227-1241, out. 2015.

AMIRANTE, Carlo. Uniões supranacionais e reorganização constitucional do estado. Porto Alegre – São Leopoldo: Unisinos, 2004.

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa . Compliance trabalhista: compreendendo a prevenção de risco trabalhista por meio de programa de integridade. Revista Síntese: trabalhista e previdenciária. São Paulo, v. 28, n. 331, p. 73-84, jan. 2017.

BORRELLI, Gianfranco (ed.). Governance. Nápoles, Dante & Descartes, 2004.

HAUGAARD, Mark. The constitution of power. In: HAUGAARD, Mark (Ed.). Power: a reader. Manchester: Manchester University Press, 2002. P. 304-328.

FRYDMAN, Benoit. O fim do estado de direito: governar por standards e indicadores. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2ª Ed., 2018.

LOSANO, Mario. Modelos teóricos, inclusive na prática: da pirâmide à rede. Novos paradigmas nas relações entre direitos nacionais e normativas supraestatais. Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo ano 8, n.16 julho –dez.2005. p 265-284.



Autor: Abogado Luis Alberto Serrano Díaz

Cargo: Docente Universitario / Supervisor Inspector

Institución / entidad a la que pertenece: UNMSM / Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-SUNAFIL-Perú.

Correo electrónico: drluisserranodiaz@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Abogado y Doctorando en Derecho y CC.PP.- UNMSM. CPC UNAC, Profesor Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM. Posgrado en Trabajo Decente y Futuro del Trabajo ITC OIT Italia. Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social PUCP. Estudios Avanzados en Derecho Social - Universidad de Salamanca España.

Integrante de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Integrante de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional-CIELO

Expositor en el Congreso Mundial de Seguridad y Salud Singapur 2017.

Abstract: *Una mirada al futuro del trabajo y el trabajo decente desde el Perú y América latina*

El presente trabajo está referido a presentar un estado de la cuestión en el Perú y Latinoamérica, en relación al Trabajo Decente, frente a un mundo globalizado y con desarrollo de industria 4.0, como están los países latinos preparándose para afrontar un futuro de cambios vertiginosos en las relaciones laborales y para entender y afrontar la explosión tecnológica, y como en ese escenario tener los ejes que propugna la OIT: Respeto a Derechos fundamentales; Promoción del empleo; Seguridad Social y Diálogo Social. Se presenta el contexto Latinoamericano, en el que las cifras de informalidad laboral son elevadas, respecto de lo cual hace falta poner énfasis en analizar el estado de las cosas y plantear estrategias de abordaje de esta problemática en aras de lograr Trabajo Decente y justicia social. Se presentan estadísticas sobre Informalidad en el Perú, eficacia de los convenios internacionales OIT, la Inspección de Trabajo, Etc.

Palabras clave: Futuro del trabajo- Trabajo Decente-Convenios Internacionales OIT-Nuevo Concepto de Trabajo Decente- Inspección de Trabajo- Industria 4.0-Reformas Laborales.

Sumario: En el presente artículo está referido a desarrollar el estado de la cuestión en el Perú y Latinoamérica, del Trabajo Decente frente al futuro del trabajo, en el contexto global y del desarrollo de la industria 4.0.

Bibliografía:



- APARICIO VALDES, Luis. El pensamiento socioeconómico y jurídico de Luis Aparicio Valdez. AELE 1ra. Edición. Lima 2011.
- BALBIN TORRES, Edgardo. Trabajo Decente: Diagnostico Nacional Perú. Red Laboral Andina RELA. Programa Laboral de Desarrollo- PLADES.
- BARBAGELETA, Héctor Hugo. Formación y Legislación del Trabajo, Oficina Internacional de la OIT 2da edición impreso en Uruguay 2003.
- BAYLOS, Antonio. Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y proyecto. En Cuadernos de Relaciones Laborales N° 15 Madrid, 1999.
- BECOND, David y otros, Siete indicadores para medir el Trabajo Decente. Comparación Internacional. En Revista Internacional del Trabajo. Volumen 122 Numero “, Ginebra, 2003.
- BOZA PRO, Guillermo. La Inspección Laboral como mecanismo de protección de la libertad sindical en el Perú. Lima - Perú
- CABERO MORAN, Enrique. El Rol constitucional de la Administración Laboral y su función de garantía del respeto de los derechos laborales- Guía de Clase 2013.
- CANESSA MONTEJO, Miguel. Los Derechos Humanos laborales en el derecho internacional. Tesis Doctoral. Universidad Carlos III de Madrid. Madrid 2006.
- o Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. En revista de la Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú N°63. Año 2009.
- CORNEJO ESPINOZA, Carlos Alberto. El Trabajo Decente en el Perú. Tesis para optar el grado de magister-PUCP 2010.
- ESPINOZA, Malva, Trabajo Decente y protección social. Eje para la acción sindical. Oficina Internacional de Santiago, 2003.
- FIELS, Gary, El Trabajo Decente y las Políticas de Desarrollo. En Revista Internacional del Trabajo N°2, volumen 122, OIT Ginebra 2003.
- GAMERO REQUENA, Julio H. El Trabajo Decente en el Perú, una mirada al 2011, en Soluciones laborales N° 58, octubre 2012.
- LEE, Eddy, Mundialización y normas del trabajo. Puntos del debate. En Revista Internacional del Trabajo, Volumen 125, Numero 2, Ginebra 1997.

Lima, 2009.

Conclusiones a alcanzar: Estrategias para el abordaje de la problemática laboral frente al futuro del trabajo y la industria 4.0, orientadas a lograr mayor Trabajo Decente.



Autor: Luis Alberto Torres Tarazona

Cargo: Docente

Institución / entidad a la que pertenece: Facultad de Derecho, Universidad Libre Bogotá, D.C., Colombia

Correo electrónico: albertotota@hotmail.com, luis.torrest@unilibre.edu.co

CV (máximo 15 líneas): Abogado, Doctorando en Derecho, magister en Derecho Administrativo, y especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Docente de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre (Colombia).

Profesor externo del Doctorado en Derecho de la Universidad de Guadalajara –México.

Doctrinante

Litigante señor de la firma de abogados Torres Gómez & Asociados.

Miembro de comunidad internacional CIELO “Comunidad Para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional”. Sede en Portugal.

Miembro de número de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social «Dr. Guillermo Cabanellas». Sede en México,

Coordinador del Semillero Formativo en Derecho Laboral y Seguridad Social del Instituto de Posgrados.

Creador de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre, Conjuez del Tribunal Superior de Bogotá, sala laboral, y premiado con reconocimiento de la Facultad de Derecho de la UBA- Argentina.

Abstract: *El descanso como derecho fundamental del trabajador, y su relación con el derecho de la salud*

Sumario: A partir de la instauración del derecho en los textos constitucionales latinoamericanos, en muchos de ellos se elevó, tanto el derecho al trabajo como a la seguridad social a rango constitucional, con lo cual nace una visión transversal para América Latina de cómo deben relacionarse los derechos.

Los derechos de los trabajadores intentan consolidarse, entre los que se cuentan el descanso y la salud. Así, abordaremos el derecho al descanso desde varias facetas, como tiempo libre, como límite al horario laboral, como descanso dominical y festivo, y como tiempo de vacaciones, por consiguiente,



debemos analizar –en Colombia- cómo se ha vislumbrado desde la Constitución Política de 1991, ya que el período de descanso tiene la finalidad de que el trabajador recupere vitalidad y energía, repose, se reencuentre con su familia y tenga momentos de esparcimiento luego del agotamiento que se va generando dentro del lapso de tiempo en el que cumple la prestación de sus labores.

No solo la Constitución Política lo estipula, también el Código Sustantivo del Trabajo colombiano establece el tiempo de descanso así: artículo 158 jornada laboral, artículo 167 distribución de las horas laborales, artículo 172 descanso dominical, artículo 177 descansos en días de fiesta, artículo 181 descanso compensatorio, artículo 186 vacaciones. Entonces, regulaciones legales, convencionales y jurisprudenciales describen el descanso como derecho, autorización que dan varios, –a la vez-, instrumentos internacionales como el Convenio 132 de la OIT y demás convenciones internacionales donde se le categoriza como un derecho del trabajador.

Por tanto, estamos frente a un derecho fundamental, con objetivo específico, que es permitirle recuperar las energías gastadas al trabajador en la actividad que desempeña, y al tiempo resguardar su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. Al respecto, es pertinente recordar que: “las vacaciones, al igual que la limitación de la jornada laboral y los descansos dominicales, se convierten en otra garantía con que cuenta el trabajador para su desarrollo integral, y como uno de los mecanismos que le permite obtener las condiciones físicas y mentales necesarias para mantener su productividad y eficiencia.”

Así, la falta de disfrute del derecho al descanso, en sus varias facetas, podrá injerir de forma positiva o negativa en la salud del trabajador, de ser así, este artículo plantea responder la siguiente pregunta: ¿Qué afectaciones directas o indirectas se generan en la salud del trabajador a partir del reconocimiento o desconocimiento del descanso como derecho?

Por lo anterior, este trabajo de reflexión analizará la relación entre derechos como el descanso y la salud, entendiendo este último como condición innata, como acceso a una atención integral, que conforme la OMS, es: “la atención centrada en la persona, que es la materialización de los derechos humanos en la práctica clínica”.

Este artículo, consta de tres capítulos: en el primero, desarrollaremos la inescindible coexistencia del derecho al descanso y del derecho a la salud; en el segundo, la relación entre ambos derechos y el porqué de su correlación; para en el tercero, arribar a unas conclusiones.

Bibliografía: Aizemberg Marisa. Estudios Acerca del Derecho de la Salud II. Ediciones Universidad de Buenos Aires, Thomson Reuters La ley, 2017, Argentina

Ackerman Mario & Sudera Alejandro. La Relación de Trabajo, editores Rubinzil-Culzoni, 2009, Argentina.

Arbeláez Rudas Mónica. La Protección Constitucional del Derecho a la Salud: La Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana, Dialnet, uniroja.es, 2006

Campos Rivera Domingo. Derecho Laboral Colombiano, Editorial Temis, S.A., 1997, Colombia

Código Sustantivo del Trabajo, 28 edición, editorial Legis, 2011, Colombia



Cuenca Cabeza Manuel. Aproximación Multidisciplinar a los Estudios de Ocio, núm. 31, Universidad de Deusto, 2006, Bilbao-España

De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 1959, México

Declaración Universal de Derechos Humanos

Declaración Americana de los Derechos y Derechos del Hombre

Echeverri María Esperanza. Derecho a la Salud, Estado y Globalización, Revista de la Universidad de Antioquia, Vol. 24, número especial, 2006. Colombia

Gorz Andre. Miserias del Presente, Riqueza de lo Posible, traducción de Cristina Piña, primera edición 1998, editorial Paidós. Argentina, España, México.

Gorz Andre. Salir de la Sociedad Salarial. Ensayo traducido por Enric Sanchis, 1994.

Gomes Da Silva Vasconcellos Felipe. La Disciplina del Cuerpo en la Relación Laboral: Límites al Poder Directivo y Apuntes Desde la Jurisprudencia y Legislación en Brasil. Publicado en Revista Criterio Jurídico Garantista, Universidad Autónoma, vol. 10, número 16, 2017.

Pla Rodríguez Américo. Curso de Derecho Laboral, tomo I, Acali editores, 1979, Uruguay

López Fajardo Alberto. Elementos de Derecho del Trabajo, librería ediciones del profesional Ltda., tercera edición, 2006, Colombia.

López Ahumada José Eduardo. Orígenes y Formación del Derecho al Descanso Semanal, Revista de la facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá de Henares, 2004, pág., 58 a 89

Conclusiones a alcanzar: La Constitución Política de 1991, -en Colombia-, reconoce como verdaderos derechos, tanto el descanso como la salud, los cuales coexisten y se relaciona de diversas formas con el trabajador; de su análisis, y estrecha relación se determina su indivisibilidad, pero a la vez, las afectaciones directas o indirectas en la salud del trabajador a partir del reconocimiento o desconocimiento del descanso como derecho fundamental de los trabajadores, por consiguiente se afirmó que será un límite a la relación laboral, al trabajo y al empleador, el derecho al descanso.



Autor: Luiz Eduardo Gunther e Carina Pescarolo

Institución / entidad a la que pertenece : Centro Universitário Curitiba – Unicuritiba, Curitiba-Paraná, Brasil

Correo electrónico: luiz.gunther@uol.com.br, carinapescarolo@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Pós-Doutor em direito pela PUC-PR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Graduado em Direito e em História pela Universidade Federal do Paraná (1977). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Especialização em Direito Processual Civil em 2002 pela Universidade Positivo – Curitiba/PR. Graduada em Direito em 1996 pela Universidade Estadual de Direito do Norte DO Paraná. Advogada Trabalhista, tendo atuado para o Banco Bradesco S/A até março/2008, após e até maio/2013 para o escritório Manuel Antonio Teixeira Filhos e Associados, e nos últimos 5 anos é associada do escritório Declatra – Defesa da Classe Trabalhadora – Curitiba/PR.

Abstract: *A ultratividade das normas coletivas no brasil face ao princípio da proibição do retrocesso social e controles de constitucionalidade e convencionalidade*

Persiste na doutrina brasileira a controvérsia sobre a aplicação das normas coletivas de trabalho aos contratos individuais, no período após o término da vigência do instrumento coletivo. A aplicação da ultratividade da norma coletiva foi vedada pela disposição do artigo 614, § 3º da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, com a nova redação dada pela Lei 13.467, de 11-11-2017. Tal norma positiva não considerou o histórico temporal das cláusulas contidas nas convenções e acordos coletivos (em muitas categorias há preceitos que se repetem há anos); nem o princípio da proibição do retrocesso social, na medida em que o artigo 7º da Constituição Federal estabelece um rol de direitos dos trabalhadores “além de outros que visem a melhoria de sua condição social”; nem o artigo 114, §2º da Constituição de 1988, que determina o respeito às disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho, e nem a Convenção 98 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, ratificada e vigente no Brasil desde 18-11-1953, que dispõe sobre Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva. Também não foi considerado que o Tribunal Superior do Trabalho, através da jurisprudência consolidada na Súmula 277, reconhecia a integração das cláusulas coletivas aos contratos individuais de trabalho até nova negociação coletiva. Através da pesquisa bibliográfica e utilizando-se do método dedutivo, o



presente estudo busca entender em que medida a vedação da aplicação da ultratividade das normas coletivas de trabalho, estabelecida no artigo 614, § 3º da CLT, está ou não de acordo com as disposições dos artigos 114, §2º, e 7º, da Constituição de 1988, da Convenção 98 da OIT e com o princípio da proibição do retrocesso social.

Conclusão a ser alcançada: o presente artigo propõe-se a verificar a aplicação do disposto no artigo 614, § 3º da CLT que veda a ultratividade da norma coletiva face ao controle de constitucionalidade e convencionalidade, bem como face às diretrizes do princípio da proibição do retrocesso social.



Autor: María del Luján Charrutti Garcén (Uruguay)

Cargo: Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo UDELAR. Representante del poder ejecutivo en los consejos de salarios MTSS.

Institución / entidad a la que pertenece: UDELAR FACULTAD DE DERECHO Y MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL URUGUAY

Correo electrónico: lujanch@vera.com.uy

CV: Doctora en Derecho y Ciencias Sociales UDELAR

Doctora en Derecho por Universidad de Castilla La Mancha, España

Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social UDELAR

Master en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa UCLM España

DEA en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa, UCLM España

Profesora ayudante de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Facultad de Derecho UDELAR

Profesora ayudante en la Licenciatura de Relaciones Laborales Facultad de Derecho UDELAR

Profesora Coordinadora en Master de Igualdad de Género, Universidad de Castilla La Mancha, España
Funcionaria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay. División Negociación Colectiva.
Cargo: Delegada por el Poder Ejecutivo en los Consejos de Salarios sectores de Transporte, Forestación y Metalúrgico.

Ex consultora de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social

Integra el equipo de redacción de la Revista de Derecho Laboral que se edita en Montevideo Uruguay por FCU.

Asociaciones científicas a las que pertenece:

-Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad de la República. Uruguay

-Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo

-Grupo de los Miércoles (grupo de investigación fundado por el Prof . Américo Plá Rodríguez). Uruguay.



Grupo de Expertos Latinoamericanos en RRLL (Grupo de investigación OIT Cinterfor Universidades de Bologna, Turín y Castilla La Mancha)

Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social. Universidad de Castilla La Mancha España.

CIELO comunidad científica para la investigación y el estudio laboral y ocupacional

Presentación de trabajos en Congresos y Jornadas internacionales en el último año:

V CONGRESO IBEROAMERICANO Y EUROPEO noviembre de 2017, Alcalá de Henares España. Tema Central: MIGRACIONES Y SU TRANSVERSALIDAD Organizado por Universidad Alcalá de Henares, OISS, ILTRAS, ILERA. (Ponente invitada). Ponencia titulada: La protección laboral de los trabajadores migrantes en Uruguay: perspectivas y desafíos”

XX Jornadas Rioplatenses (Uruguay y Argentina) de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Uruguay mayo 2017. Ponencia titulada “El diálogo social en la formación y promoción profesional”

Congreso Adapt El Futuro del trabajo una cuestión de sostenibilidad, Edición 2016. Ponencia presentada con el título La profesionalidad: patrimonio profesional del trabajador. Ponencia seleccionada para la publicación en la edición especial (2017) de la Revista Internacional y comparada de RRLL Adapt.

Publicaciones en último año

Los límites jurídicos al Poder de dirección del empleador: especial consideración de la profesionalidad del trabajador. Una visión comparada Uruguay España. FCU Montevideo, mayo 2018.

Reconocimientos: Becaria Fundación Carolina, Becaria Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social.

Abstract: *El derecho de huelga ante la cuarta revolución industrial: el esquirolaje tecnologico*

Resumen: El mantenimiento de los medios de producción durante la huelga utilizando medios tecnológicos es el tema que nos lleva al presente estudio denominado por la doctrina principalmente europea: esquirolaje tecnológico. La doctrina ha manifestado que tanto el esquirolaje externo (contratación de personal durante la huelga) y el esquirolaje interno (utilización de personal no sindicalizado o no huelguista durante la huelga o el cierre patronal) han pasado de moda, es decir los medios tecnológicos son utilizados durante la huelga. Así la doctrina europea considera que “El mantenimiento durante la huelga de la producción o parte de ella a través de medios tecnológicos, no operados en ese momento por trabajador alguno, arrebató al paro su capacidad para repercutir negativamente en la actividad empresarial e, incluso, priva a la huelga de su eficacia simbólica o mediática, lo que en las sociedades contemporáneas es tanto como condenarla al ostracismo o a la inexistencia” (Pérez Rey, Joaquín). No obstante, cabe cuestionarse la licitud de utilización de medios tecnológicos para aminorar los efectos de la huelga. El tema que nos ocupa lo estamos constatando en la conflictiva laboral latinoamericana. Si bien analizando la jurisprudencia en Europa lo vemos en el caso español en medios de televisión y radios, los casos llegan también a otros sectores de actividad tales como el sector servicios de vigilancia o también puede verse en el sector del transporte.

Palabras claves: derecho de huelga, esquirolaje tecnológico, libertad de empresa



Sumario: Derecho de huelga, libertad de empresa, sustitución de huelguistas. Concepto de esquirolaje interno, externo y tecnológico. Derechos afectados en casos de esquirolaje tecnológico. ¿Es lícito el esquirolaje tecnológico durante la huelga? Evolución de la jurisprudencia europea. Esquirolaje tecnológico en Uruguay

-Conclusiones a alcanzar: El avance tecnológico y los procesos de cambios en las relaciones laborales, formas de contratación en el mundo globalizado nos llevan a volver a estudiar el derecho de huelga y la sustitución de huelguistas. La normativa europea tiene avances en la materia no obstante Latinoamérica comienza a experimentar estas nuevas relaciones en el mundo de trabajo.

Es posible distinguir dos situaciones en el ejercicio empresarial de utilización de medios técnicos en caso de huelga, puede ser que éste haya tomado una decisión intencional o puede ser una medida tomada en forma objetiva. La jurisprudencia europea en el caso español no distingue si la toma de decisión por parte del empresario fue intencional u objetiva, considerando la vulneración del derecho de huelga en todo caso. Al margen de las razones que puedan sustentarse el derecho de huelga no debería restringirse salvo que estén en colisión otros derechos fundamentales de la persona. No obstante, el diálogo social debería ser el medio idóneo para solución a estos conflictos, al estar íntimamente relacionados con otros derechos fundamentales del trabajador como el derecho al trabajo, a la formación profesional, considerando que su puesto de trabajo puede ser sustituido por medios tecnológicos.

-Bibliografía: PÉREZ REY, JOAQUÍN. El esquirolaje tecnológico: un importante cambio de rumbo de la doctrina del Tribunal Supremo (STS 5 de diciembre de 2012). RDS Nº61, Ed. Bomarzo, Albacete, 2013.

TALENS Visconti, Eduardo E. ¿El esquirolaje tecnológico vulnera el derecho de huelga? (Una cuestión abierta tras la última doctrina del Tribunal Supremo).Forelab. (Fecha de consulta: 26 noviembre 2014). Disponible en <http://www.forelab.com/wp-content/uploads/Eduardo-E.-TalEns-Visconti-EL-ESQUIROLAJE-TECNOLOGICO-VULNERA-EL-DERECHO-DE-HUELGA.pdf>

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. Derecho de huelga y libertad de empresa. Revista jurídica de Castilla y León, ISSN 1696-6759, Nº. 5, 2005

GARCÍA MURCIA. J. (director) y otros. Derechos del Trabajador y Libertad de Empresa. 20 casos de Jurisprudencia Constitucional. Aranzadi Thomson Reuters, 2013

BAYLOS GRAU, ANTONIO. Servicios esenciales, servicios mínimos y derecho de huelga. Ed. Bomarzo, Albacete, 2018.



Autor: Lucía Machi Aunchayna – Tatiana Miraballes Olivera

Cargo: Dras. En Derecho y Ciencias Sociales

Institución / entidad a la que pertenece: Asociación Civil El Abrojo – Poder Judicial

Correo electrónico: lhmaschi@gmail.com – tmiraballes@gmail.com

CV (máximo 15 líneas):

Lucía Maschi Aunchayna, Doctora en Derecho y Ciencias Sociales egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República Oriental del Uruguay. Actualmente cursando Posgrado de Derecho de Trabajo Aplicado en la Universidad de Montevideo. Trabaja en la Organización no Gubernamental “El Abrojo” desarrollándose como asesora jurídica y consultora de Cooperativas Sociales, Cooperativas de Trabajo y docente de Derecho Laboral, Seguridad Social y Derecho Cooperativo.

Tatiana Miraballes Olivera. Doctora en Derecho y Ciencias Sociales, título expedido por la Universidad de la República, Facultad de Derecho. Diplomada en derechos humanos y el acceso a la justicia, título expedido por la Universidad Católica, Facultad de Derecho. Curso Posgrado En práctica y jurisprudencia de los consejos de salarios. Cursando Posgrado de Derecho Procesal Aplicado en la Universidad de Montevideo. Trabajo actual: Defensora Pública- Poder Judicial.

Título: *Empleo Juvenil - Análisis de la legislación vigente y su aplicación*

Sumario: Introducción: Uruguay desde el mes de setiembre del año 2013 cuenta con la Ley No 19.133 reglamentada en el año 2015 por el Decreto 155/015, esta normativa regula de manera específica el fomento del trabajo de las personas jóvenes. Teniendo como objetivo promover el trabajo decente de los jóvenes, contemplando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales.

El contexto social en el cual se promulgó la Ley estaba enfatizado por el estado de vulnerabilidad social que vive este sector de la población; la desocupación, la informalidad, el nivel educativo y la posición social. Tal como señaló Eduardo Brenta (ex Ministro de Trabajo y Seguridad Social) en la reunión del Congreso de Administración de Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) en Ginebra 2012: “Las poblaciones más afectadas por la informalidad en la región son, básicamente, mujeres y jóvenes. En el caso de Uruguay, los jóvenes tienen un nivel de desempleo (17.8 %) que triplica la media nacional (6.1



%), según datos correspondientes al cierre 2012. Los que consiguen empleo por primera vez, en un 55 % de los casos lo hacen de manera informal.

En el mismo sentido Jorge Notaro, Mariela Quiñones y Marcos Supervillie detallan en su artículo “Mercado del trabajo y jóvenes en el Uruguay que “respecto a la distribución etaria del empleo informal, este alcanza los mayores niveles en las franjas etarias menores de 20 años”.

Respecto a esto, la O.I.T en su Resolución relativa al empleo de los jóvenes, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra, 2005, expresa: "Muchos jóvenes estudian u ocupan puestos de trabajo decentes. [...] Desafortunadamente, también hay muchos trabajadores jóvenes que no pueden acceder a un trabajo decente. Gran parte de ellos se encuentran subempleados, desempleados, buscando empleo, cambiando de empleo o trabajando con horarios inadmisiblemente prolongados, en condiciones de trabajo informal, intermitente e inseguro [...]. El desempleo y el subempleo de los jóvenes imponen elevados costos sociales y económicos que redundan en la pérdida de oportunidades de crecimiento económico [...] y el desaprovechamiento de las inversiones en educación y formación."

A través del presente trabajo, analizaremos cual es la regulación contenida en la Ley de Fomento de Empleo Juvenil y su reglamentación, el concepto de trabajo decente que la misma desarrolla, la promoción, modalidades de contratación y fomento del emprendedurismo así como la formación de los jóvenes. Asimismo, incluiremos el análisis de la experiencia del Programa Socio Laboral de la Asociación Civil El Abrojo dentro del marco de la Ley.

Fomento del Empleo Juvenil

1) Regulación nacional:

1.1 Objetivos:

1.1.1 Principios

1.2 Trabajo Decente

1.2.1 Concepto

1.2.2 Promoción

1.3 Modalidades de Contratación

1.3.1 Sector Privado

1.3.2 Estado y Personas Públicas no Estatales

1.4 Emprendimientos Juveniles

1.5 Promoción del estudio de los jóvenes trabajadores/as

2) Análisis Práctico:

2.1 Asociación Civil El Abrojo.

2.1.1 Programa Socio Laboral



3) Conclusiones a arribar: 3.1. Analizaremos la normativa vigente, comprendiendo el concepto de trabajo decente, la promoción, modalidades de contratación y fomento de la formación de los jóvenes. De forma de llevar los conceptos teóricos a la realidad material, analizaremos la experiencia del Programa Socio Laboral de la Asociación Civil El Abrojo dentro del marco de la Ley.

Generando como producto un póster donde se permita establecer de forma clara cuáles son los beneficios que otorga la regulación nacional en la materia, tanto para los jóvenes trabajadores como para los empleadores que utilicen las modalidades de contratación establecidas a estos efectos.

Bibliografía: Barbagelata, Hector Hugo La desocupación y la formación de los jóvenes. Derecho laboral Vol. 56, no. 249 (enero-marzo 2013), p. 83-92

Duran. Beatriz Ley de Empleo Juvenil Ley No. 19133: una oportunidad para los jóvenes con beneficios para los empresarios. Revista CADE: profesionales y empresas. Año 8, vol. 35 (mayo 2016), p. 39-51

López Viana, Ignacio Reglamentación de la Ley No. 19133 ¿fomento del empleo juvenil? Revista derecho del trabajo Año 3, no. 8 (julio-setiembre 2015), p. 163-180

Notaro, Jorge, Quiñones Mariela y Marcos Supervillie “Mercado del trabajo y jóvenes en el Uruguay”, en Colección Temas de Derecho Laboral Nº 9: Trabajo de jóvenes y menores. El acceso al primer empleo y la prohibición del trabajo infantil. Montevideo, Uruguay. 2010



Autor: Maiedah Jalil Naji

Cargo: Personal Investigador en Formación

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España

Correo electrónico: msamjal@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos Universidad Pablo de Olavide. Becaria de Iniciación a la Investigación en el Departamento de Derecho Privado de la Universidad Pablo de Olavide. Personal Investigador en Formación Univesidad Pablo de Olavide.

Abstract: *Buscando la flexiseguridad: empleo muy atípico y empleados compartidos*

La proliferación del empleo “muy atípico” requiere de una respuesta desde el ordenamiento-jurídico laboral encaminada principalmente a garantizar un estándar suficiente y universal de seguridad, que extienda la protección a todos los trabajadores, independientemente de la forma en que estén empleados. No obstante, otra vía de lograr la seguridad de los trabajadores especialmente flexibles es mediante la innovación e incentivación en prácticas de RRHH flexiseguras, a ello dedicamos el presente estudio.



Autor: Manfredo Menacho Aguilar

Cargo: Profesor

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno

Correo electrónico: manfredomenacho@hotmail.com

CV: Abogado Laboralista egresado de la Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno, profesor titular en la materia seguridad social, diplomado en Altos Estudios de Seguridad Social OISS- Madrid-España, Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Panelista invitado en Congresos Internacionales y Nacionales. Pas presidente Nacional y Regional de la Asociación de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Bolivia.

Actual Decano de la Facultad de Cs. Jurídicas Políticas, Sociales y de las Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno

Abstract: *Patologías laborales precoz como efecto del desarrollo de la tecnología*

No es menos cierto que el avance y desarrollo de la tecnología desde la revolución industrial hasta nuestro días ha cambiado la realidad por completo, en ese ámbito el protagonista principal ha sido el trabajador el que ha experimentado las mayores contingencias laborales expuestos a la seguridad e inseguridad operados por los medios de producción; en ese contexto la situación nos presenta los efectos de los cambios impuestos por el desarrollo de la tecnología en la información, comunicación, digitalización y la robotización, todo el concierto mundial está soportando trasmutación impresionante donde la persona ha ido rápidamente y sin contratiempo adaptándose a las exigencias sean estos en actividad tecnológica, económica, social y cultural y por su puesto mutación en las normativas de orden legal.

Sumario:

- 1.- Aspecto General.
- 2.- El trabajo y la nueva realidad.
- 3.- Normativas de protección social como efectos del trabajo en el desarrollo tecnológico.
- 4.- Algunas acciones preventivas para Bolivia.



Bibliografía: Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (La Paz -2009)

Menacho Aguilar Manfredo, Derecho de la Seguridad Social, 6ta edición 2017

Organización Internacional de Derecho del Trabajo (OIT)

Conclusiones a alcanzar:

- Actualizar las normas de seguridad industrial, salud e higiene ocupacional.
- Concienciar a las estructuras económicas empleadores y trabajadores sobre la prevención y cumplimiento de las normas de salud e higiene ocupacional, así como las normas mínimas en la relación laboral (jornadas, horas extras, vacaciones, descanso y manejo de los medios tecnológicos).
- Capacitación y formación laboral obligación de las empresas o entidades públicas y privadas sin costo alguno para el trabajador en el manejo y operación en los nuevos instrumentos de trabajo.
- Vacación obligatoria para los trabajadores cada 6 meses para reponer energía física y psicológica.
- Responsabilidad social de las empresas públicas y privadas con los trabajadores y familiares con programas de recreos culturales y deportivos.
- El sistema de seguridad social debe considerar las patologías laborales precoces como enfermedad profesional a los efectos de las prestaciones médicas y económicas.
- Regular las horas diarias del trabajo y de sobretiempos en lo posible disminuir las horas diarias semanales y mensuales.



Autor: Marcel Zernikow

Cargo: Estudiante de Doctorado

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad Paris I Panthéon-Sorbonne, Paris X Nanterre (ATER), Francia

Correo electrónico: marcel.zernikow@gmail.com

CV (máximo 15 líneas):

Abstract: *Les tribulations du travailleur détaché: Le rattachement au pays d'origine ou au pays d'accueil*

Le détachement de travailleurs, en tant qu'un exemple de mobilité transfrontière, démontre la manière dont les travailleurs perdent en protection du fait du franchissement des frontières. Notre cadre d'analyse est celui de l'Union européenne. A partir du constat du dumping social qui encourage parfois les employeurs à calculer leur établissement dans un pays donné, nous essayons d'établir si les règles de coordination des législations parviennent à rattacher le travailleur détaché au pays qui lui est le plus proche.



Autor: Marco Antônio César Villatore; Claudine Aparecido Terra

Cargo Pós-Doutor e Doutorando.

Institución / entidad a la que pertenece: Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Correo electrónico marcovillatore@gmail.com; prof.villatore@gmail.com;
claudineterra@gmail.com; claudine.terra@pucpr.br

CV (máximo 15 líneas) Marco Antônio César Villatore: Pós-Doutor pela Universitá degli Studi di Roma II, "Tor Vergata" (2014). Doutor em Direito del Lavoro, Sindacale e della Previdenza Sociale - Università degli Studi di Roma, "La Sapienza" (2001), revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1998). Professor Titular do Programa de Pós-Graduação em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PPGD/PUCPR). Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Advogado em Curitiba (PR). <http://lattes.cnpq.br/6658857270253086> Claudine Aparecido Terra: Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR. Membro do Grupo de Pesquisa Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (NEATES / PUCPR). Mestre em Direito pela Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro, Jacarezinho. Professor Adjunto do Curso de Direito da PUCPR - Campus Londrina. Advogado em Londrina (PR). <http://lattes.cnpq.br/5656408523503981>

Abstract: *Algumas relações da quarta revolução e da robótica com o mercado de trabalho e o direito*

Sumário: Resumo. 1. Introdução; 2. A Quarta Revolução Industrial e sua contextualização histórica e social; 3. As tecnologias disruptivas e a sociedade. 4. Impactos da evolução tecnológica no mercado de trabalho e na atividade jurídica; 5. Conclusão; Referências.

Resumo: A quarta revolução industrial quebra muitos paradigmas das relações sociais, pois novos recursos tecnológicos se incorporam, em escala exponencial, com influência direta nas mais diversas áreas. A inovação e a ruptura de antigos conceitos afetam os padrões de vida e de bem-estar das pessoas tanto de forma positiva quanto negativa e significam desafios a serem vencidos. Aplicações informatizadas incorporam-se ao cotidiano para facilitar procedimentos e atender necessidades sociais: o "humano" interage com o "virtual", a noção de tempo e de espaço se relativizam pela evolução da transmissão da comunicação (aumento da velocidade e da quantidade de dados compartilhados). São exemplos de tecnologias disruptivas: inteligência artificial, internet das coisas, analytics e realidade virtual/realidade aumentada. Tais recursos, em grande parte, visam à resolução de problemas casuais, ou seja, essa nova revolução atua de forma direta em fatos triviais da vida, pela



presença da robótica (conjunto de técnicas com utilização de robôs na automação das atividades humanas), para auxiliar na realização de tarefas, de forma autônoma ou conforme uma programação. Entretanto, uma preocupação chave é a substituição da força de trabalho pelos autômatos, pois não há dúvidas que funções outrora desempenhadas por seres humanos, agora o são por robôs. A situação é inequívoca, conviver, melhor afirmando, interagir com os robôs é inevitável e atual. Isso ocorre também na atividade jurídica, onde muitas atividades foram automatizadas pelo big data: monitoramento, armazenamento, gestão eletrônica de informações judiciais, trabalho remoto e armazenamento em nuvem. Em suma trata-se de um caminho sem volta.

Palavras-chave: Robótica; 4ª. Revolução Industrial; disrupções; mercado de trabalho; Direito.

Referências: BLOG DO ELI - Enhanced Legal Intelligence. Entenda de vez o papel dos robôs inteligentes na advocacia. Disponível em <http://elibot.com.br/blog/robos-inteligentes-na-advocacia/>. Acesso em 27/abr/2018.

BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 9 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

DARCANCHY, Mara. O “Decent Work” na globalização socialmente inclusiva do direito internacional do trabalho. In: Revista Jurídica – Unicuritiba. v. 2, n. 29, 2012, p. 167. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/519>. Acesso em 20/mai/2018.

INFOMONEY. As 7 tecnologias disruptivas que já são realidade (e como elas vão mudar o mundo). Disponível em <http://www.infomoney.com.br/conteudo-patrocinado/noticia/7317701/tecnologias-disruptivas-que-sao-realidade-como-elas-vaio-mudar-mundo>. Acesso em 27/abr/2018.

MÁRQUEZ, ENRIQUE CARO. La cuarta revolución industrial. Sevilla, Espanha, 2017. Disponível em: https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/66285/La_cuarta_revolucion_industrial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 20/mai/2018.

SILVA, Mateus Pinheiro de Oliveira e. Tecnologias disruptivas que estão mudando a maneira de fazer negócios Conheça as tecnologias que estão mudando a maneira de fazer negócios na atualidade. Disponível em <http://merakigroup.com.br/tecnologias-disruptivas/>. Acesso em 27/abr/2018.

Conclusão: É inegável que a quarta revolução industrial e as novas tecnologias disruptivas vivenciadas atualmente trouxeram uma gama variada de alterações na vida cotidiana das pessoas, tais inovações trazem reflexos positivos e negativos na sociedade e a adaptação as constantes mudanças representa inequívoco desafio a ser suplantado diariamente, face a grande velocidade e quantidade de mudanças que ocorrem a todo instante.

Na sua grande maioria constituem-se em aplicações informatizadas, ou seja, instrumentos e mecanismos pensados para facilitar procedimentos e atender alguma necessidade da sociedade e estão presentes nas nossas vidas, incorporadas ao nosso dia a dia, pela qual passa a existir uma constante interação do “humano” com o “virtual”, a partir de recursos informáticos, com a relativização do conceito de tempo e de espaço, decorrentes especialmente da evolução da transmissão da comunicação: seja no tocante à velocidade em que atravessa o planeta todo (milésimos de segundo); seja quanto à quantidade de dados compartilhados, crescente em progressão geométrica; seja em relação à ampliação e ao barateamento das opções de tecnologias disponíveis



para tanto. A presença dos robôs é constante e irreversível, eles são máquinas eletromecânicas ou agentes virtuais capazes de automatizar ou de auxiliar na realização de tarefas do homem, de forma autônoma ou de acordo com uma programação.

Neste sentido, uma preocupação chave é a substituição da força de trabalho pelos autômatos, pois não há dúvidas que funções outrora desempenhadas por seres humanos, agora o são por robôs, ocorreu uma migração de tarefas, cujo controle e análise das informações geradas são feitos por eles, de forma que eventualmente, hoje, muitos trabalhadores já estão, em algum momento, trabalhando subordinados a um chefe robô.

Por outro lado, também na atividade jurídica sua presença é sentida, porquanto muitas atividades outrora exercidas pelos operadores do direito, hoje estão automatizadas, dentre as quais podem ser destacadas: o monitoramento eletrônico da legislação, de jurisprudência, gestão automatizada de um elevado número de processos e de publicações judiciais a cada dia; a possibilidade de trabalho remoto, com a alteração da noção de espaço e o armazenamento em nuvem. Em suma se adaptar é urgente, pois essa nova realidade é irreversível.



Autor: Marco Antônio César Villatore e Lincoln Zub Dutra

Cargo: Pós Doutor e Doutorando

Institución: Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR

E-mail: marcovillatore@gmail.com; prof.villatore@gmail.com; lincoln.zub@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Marco Antônio César Villatore: Pós-Doutor pela Università degli Studi di Roma II, "Tor Vergata" (2014). Doutor em Direito del Lavoro, Sindacale e della Previdenza Sociale - Università degli Studi di Roma, "La Sapienza" (2001), revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1998). Professor Titular do Programa de Pós-Graduação em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PPGD/PUCPR). Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. <http://lattes.cnpq.br/6658857270253086>.

Lincoln Zub Dutra: Doutorando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Paraná - PUCPR (previsão de conclusão em 2021). Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL (2017). Pós Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2013). Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2012). Professor Universitário (Universidade Católica de Santa Catarina). Professor no programa de Pós Graduação da Universidade Católica de Santa Catarina (Joinville, Jaraguá do Sul e São Bento do Sul). <http://lattes.cnpq.br/2548744364420720>.

Abstract: *O necessário resgate da nossa capacidade de indignação frente ao capitalismo na perspectiva da quarta revolução industrial*

Sumário: Resumo. Abstract. 1. Introdução; 2. Capitalismo e sua contextualização histórica; 3. O Trabalho na Pós-Modernidade; 4. O Necessário Resgate da Nossa Capacidade de Indignação na Perspectiva da Quarta Revolução Industrial; 5. Conclusão; Referências.

Resumo: O presente estudo busca trazer à tona aonde o valor social do trabalho, o direito fundamental ao trabalho e a dignidade da pessoa humana, em especial do trabalhador, foram parar frente ao capitalismo desacerbado instaurado, onde o valor de troca prepondera sobre o bem maior, ou seja, daquele que agrega o pretendo valor aos bens. Assim, através da revisão bibliográfica, do direito comparado e da análise econômica constitucional do direito do trabalho, buscar-se-á refletir se a subsunção do trabalho vivo, ante a incansável busca por riquezas dentro de uma sociedade capitalista, respeita ou não os direitos sociais. Nesta toada, o necessário resgate da nossa capacidade de indignação frente ao capitalismo na perspectiva da quarta revolução industrial se demonstra de



suma importância, haja vista que a proteção aos direitos fundamentais preconizados pelas Constituições, tanto quanto pela sociedade como um todo, em especial os relacionados ao trabalho, necessitam ser observados, tutelados e concretizados.

Bibliografía: ARENDT, Hannah. A vida do espírito. 5ª ed. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade e Ambivalência. 1ª ed. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1999.

BECK, Ulrich. Liberdade ou capitalismo. Tradução de Luiz Antônio Oliveira de Araújo. São Paulo: UNESP, 2003.

CARO MÁRQUEZ ENRIQUE. La cuarta revolución industrial. Sevilla, Espanha, 2017. Disponível em: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/66285/La_cuarta_revolucion_industrial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

DARCANHY, Mara. O “Decent Work” na globalização socialmente inclusiva do direito internacional do trabalho. In: Revista Jurídica – Unicuritiba. v. 2, n. 29, 2012, p. 167. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/519>>.

DEJOURS, Cristophe. A banalização da injustiça social. 3ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.

DEJOURS, Christophe. O fator humano. 5ª ed. Rio de Janeiro, FGV, 2009.

DEJOURS, Cristophe. Trabalho Vivo, tomo II, Trabalho e emancipação. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

HARVEY, David. Condição pós-moderna. 6 ed. São Paulo: Edições Loyola, 1996.

HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003.

MÉSZÁROS, István Para além do capital. Tradução de Sérgio Lessa e Paulo César Castanheira. Campinas: Boitempo Editorial, 2002.

PERASSO, Valeria. Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos). 2016. Disponível em: <<http://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>>.

POLANYI, Karl. A Grande Transformação. As origens de nossa época. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

PONTES, Jorge M. Nanotecnologia, comunicação científica e mundo do trabalho. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/319336625_NANOTECNOLOGIA_COMUNICACAO_CIENTIFICA_E_MUNDO_DO_TRABALHO>.

RAMOS FILHO, Wilson. Direito Capitalista do Trabalho: história mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr Editora, 2012.

RAWLS, John. Justiça como equidade. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SÁNCHEZ RUBIO, David. Derechos humanos, producción y reproducción de la vida humana y trabajo vivo. Revista de Investigaciones Jurídicas. México, D.F, Escola Livre de Derecho, 2000, n. 24.



SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paul: Edipro, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Fúria. In: Revista LTr, São Paulo, v. 66, n. 11, 2002.

WANDELLI, Leonardo Viera. O Direito Humano e Fundamental ao Trabalho. Fundamentação e Exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

Conclusão: A flexibilização e precarização das relações de emprego estão passando por significativas modificações, especialmente frente a chamada quarta revolução industrial, onde novas formas de contratos, desregulamentação jurídica, novas profissões e os avanços técnico científicos, cumulativamente com a propagação da informação, remontam há uma necessária reflexão da subjetividade do trabalho, bem como discussões acerca da proteção do emprego, saúde e vida privada dos trabalhadores.

Referidas modificações estão ganhando novos contornos, especialmente no cenário da quarta revolução industrial ou indústria 4.0, desde quanto à forma como trabalhamos e nos relacionamos com o meio em que vivemos a correlação inerente ao desenvolvimento tecnológico e velocidade da informação. No campo organizacional, estamos vivendo significativas alterações em escala, alcance e complexidade do processo produtivo, com base nas tecnologias cada vez mais incorporadas ao trabalho, o que ao mesmo tempo que constrói pode enfraquecer os direitos inerentes ao trabalho.

Surge assim, o necessário resgate da nossa capacidade de indignação frente ao capitalismo, haja vista que a proteção aos direitos fundamentais preconizados pela maior parte das Constituições globais, em especial os relacionados ao trabalho e a dignidade da pessoa humana, necessitam ser observados, tutelados e concretizados.

Referida indignação, encontra fundamento em uma lógica histórico-cultural à medida que frente a indubitável evolução do pensamento social em prol da efetivação do direito positivado, não há como refutar qualquer negligência ou minoração de garantias fundamentais.

Desse modo, reequilibrar a relação das forças simbólicas entre aqueles que infamam o trabalho e os que defendem sua centralidade é hoje a passagem obrigatória para liberar a força do trabalho vivo e permitir-lhe irrigar a esfera do político. Portanto, reencantar o trabalho não é um objetivo ilusório, mas, sim necessário, motivo pelo qual insofismável é o necessário resgate da nossa capacidade de indignação.



Autor: María José Rodríguez Crespo

Cargo: Profesor Contratado Doctor. Acreditada a Titular de Universidad

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Córdoba. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Correo electrónico: mrcrespo@uco.es

CV (máximo 15 líneas): Doctora en Derecho desde 2004 por la Universidad de Córdoba. Acreditada a Titular de Universidad desde 2014. Miembro del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Univ. De Córdoba, como contratado doctor. Poseo un sexenio de investigación,

Soy autora de más de cincuenta publicaciones, algunas de las cuales han recibido reconocimiento, como fue el caso de mi tesis doctoral “La administración del convenio colectivo”, premio del Consejo Económico y Social de Andalucía en 2005.

Dirijo un blog sobre Política de empleo e Igualdad: <https://mariajoserodriguezcrespo.blogspot.com.es/>

Más información en: ORCID: 0000-0003-1306-0515

Abstract: *La protección del trabajador ante nuevas formas de discriminación: la orientación y/o condición sexual. Análisis de la cuestión a la luz de los últimos pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.*

-Sumario: 1. El acceso al mercado de trabajo y la tutela de los derechos fundamentales. 2. Los conceptos clave: “orientación sexual” y “condición sexual”. 3. El principio de no discriminación en el acceso al empleo y a la formación profesional de los trabajadores con independencia de su orientación sexual. 4. El principio de igualdad y no discriminación en la política de colocación e intermediación laboral con independencia de la orientación sexual. 5. Igualdad y no discriminación en los procedimientos de selección de trabajadores por razones de orientación sexual.

-Bibliografía:

ALVENTOSA DEL RÍO, J.: “La regulación de la identidad de género en las Comunidades Autónomas”. Actualidad Jurídica Iberoamericana, núm. 2, 2015; KAHLE CARRILLO, D. Políticas de Igualdad e Integración. Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2016; MANZANO BARRAGÁN, I. “La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre orientación sexual e identidad de género”. Revista Española de Derecho Internacional, Vol. 64, núm. 2, 2012; PEÑARANDA ORTEGA, M. y



SELMA PENALVA, A. «Orientación y condición sexual en la reforma laboral de 2010», Revista de Trabajo y Seguridad Social, número. 335, febrero 2011; Consejería de Trabajo e Industria; SALAZAR BENÍTEZ, O. “La identidad de género como derecho emergente”. Revista de Estudios Políticos, núm. 169, 2015; TELLO PINTO, Y. “La discriminación por orientación sexual y el convenio colectivo- análisis del caso Frederic Hay (comentario a la STJUE de 12 de diciembre de 2013)”. Revista de Información Laboral núm. 5/2014. BIB 2014\2261.

-Conclusiones a alcanzar:

Concretar y analizar los elementos de protección de los trabajadores otorgados en el ámbito europeo ante una nueva forma de discriminación y realizar propuestas de actuación para el legislador español en orden a modificar la legislación vigente.



Autor: Maria Lucia Ciampa Benhame Puglisi

Cargo: Advogada – Sócia

Institución / entidad a la que pertenece: Benhame Sociedade de Advogados

Correo electrónico: benhame@benhame.adv.br

CV (máximo 15 líneas): Formação Profissional

Advogada, inscrita na OAB SP sob nº 95370 e na OAB RJ sob nº 209213. Formada em 1987 na Faculdade de Direito do Largo São Francisco – Universidade de São Paulo; Pós-graduação lato-sensu em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Faculdade de Direito do Largo São Francisco – Universidade de São Paulo; Curso de extensão na Faculdade de Direito da FGV de Liderança Sindical Empresarial, em 2017

Atuação profissional. Advogada desde 1988 e sócia responsável do escritório BENHAME Sociedade de Advogados desde sua fundação em 1998 na área empresarial, sempre com foco na área trabalhista individual e coletiva, e de recursos humanos. Membro da Comissão de Direito Sindical da OAB SP, do Grupo de estudo de Modernização Trabalhista da AMCHAM SP, do Comitê Trabalhista do CESA – Centro de Estudos das Sociedades de Advogados SP, e da Câmara Paulista de Inclusão da Pessoa com deficiência e do Comitê Jurídico da Câmara Espanhola de Comércio em São Paulo.

Abstract: *A estrutura sindical brasileira, a 4ª revolução industrial e a representatividade dos novos trabalhadores e empresas*

A estrutura sindical brasileira no século XXI é ainda a mesma da década de 30, com a unicidade sindical determinada com base nas categorias econômica e profissional. À categoria profissional dependente da atividade econômica somam-se as categorias profissionais diferenciadas e os profissionais liberais. E ainda a base territorial fixada em lei. A dita “unicidade” gera uma real pluralidade com quase 17 mil sindicatos entre patronais e profissionais. E agora, a esse cenário somam-se os novos trabalhadores e novas empresas da chamada 4ª revolução industrial, o desafio é como os inserir nessa estrutura que não foi pensada para tal situação, e mais, sequer permite sua alteração senão por norma constitucional.

O artigo apresentará a estrutura sindical brasileira, e analisará a situação da 4ª revolução industrial face a essa estrutura e buscará responder ou ao menos levantar algumas questões tais como: sua inserção nessa estrutura sindical; se a simples forma de acionamento do trabalhador - por plataforma digital criaria uma categoria diferenciada nos moldes que a lei brasileira a define; se o fato de tais trabalhadores não serem empregados os afastaria de uma definição da categoria diferenciada nos



moldes do artigo 511 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho); se os sindicatos que estão sendo criados serão reconhecidos como entidade sindicais, ou terão natureza jurídica de associações sem o poder negocial.

A 4ª revolução Industrial será o estopim para a alteração da estrutura sindical brasileira?

Bibliografía:

1. Organização Sindical no Brasil, Arouca, José Carlos, ed. LTR 2013
2. Negociações Coletivas no Brasil, 50 anos de aprendizado, Amorin, Wilson Aparecido Costa de, e vários colaboradores, ed Atlas, 2015
3. Compêndio de Direito Sindical, Nascimento, Amaury Mascaro, Ed LTr6ª edição
4. Tutela jurisdicional Coletiva, Cooper, Flavio Allegretti de Campos, ed Ltr, 2010
5. Direito Coletivo do Trabalho, Delgado, Mauricio Godinho, ed Ltr, 6ª edição
6. Direito do Trabalho 2.0 Digital e Disruptivo, Aguiar, Antonio Carlos, Ltr 2018
7. Unicidade Sindical no Brasil – Mito ou realidade? Aguiar, Antonio Carlos, Quartier Latin, 2017
8. Homo Deus, Harari , Yuval Noah, Cia das Letras, 2016
9. <http://trabalho.gov.br/cadastro-de-entidades-sindicais/cadastros-nacional-de-entidades-sindicais>
10. <http://trabalho.gov.br/cadastro-de-entidades-sindicais/cadastros-nacional-de-entidades-sindicais/legislacao-cnes>
11. <http://www.revistahsm.com.br/inovacao/comecou-4a-revolucao-industrial/>
12. <https://portalctb.org.br/site/component/tags/tag/quarta-revolucao-industrial>
13. <http://agenda2020.com.br/2016/07/a-quarta-revolucao-industrial/>
14. 4ª Revolução Industrial – Schawab, Klaus, Edipro.
15. Automação e Sociedade – Quarta revolução Industrial um olhar para o Brasil, Silva, Elcio Brito da e outros, Ed Gaesi.
16. Novas tecnologias versus empregabilidade, Brynjoefsson, Erik, M Books.



Autor: María Luz Rodríguez Fernández

Cargo: Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Castilla-La Mancha

Correo electrónico: MariaLuz.Rodriguez@uclm.es

CV (máximo 15 líneas): María Luz Rodríguez Fernández es Doctora en Derecho por la Universidad de Valladolid y Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha. También ha sido docente en las Universidades de Valladolid y Carlos III de Madrid y ha realizado estancias de investigación en las Universidades de Cambridge y Bolonia, en el Centro Europeo de Investigación en Política Social de Viena, en el European Trade Union Institute y en el Departamento de Investigación de la OIT. Ha publicado numerosos artículos sobre empleo y relaciones laborales en libros colectivos y revistas especializadas y es autora de los libros Negociación colectiva, igualdad y democracia, Negociación Colectiva y Solución de Conflictos Laborales, La Estructura de la Negociación Colectiva y El Incidente de no Readmisión y editora de La Negociación Colectiva Europea, Trabajadores Autónomos y El Futuro del Trabajo que Queremos.

Abstract: *Calificación jurídica del trabajo en las plataformas digitales y garantía de derechos para los trabajadores de la era digital*

Las condiciones en que trabajan los prestadores de servicios mediante plataformas digitales (SPDP) han hecho que me haya planteado dos preguntas de investigación. La primera es la razón por la que las condiciones en que trabajan estas personas son tan precarias; la segunda es si existe una solución jurídica mediante la cual las condiciones de trabajo de estas personas puedan mejorar sustancialmente. En esta ponencia trataré de mostrar cómo el hecho de que los SPDP sean habitualmente contratantes independientes o autónomos y no trabajadores explica en gran medida la precariedad de sus condiciones de trabajo. Por este motivo, entiendo que una propuesta esencial para reducir la precariedad y mejorar las condiciones de trabajo sería la elaboración de un catálogo común de derechos laborales y de protección social para las personas que trabajan, con independencia de la calificación jurídica de la relación que las vincula con la plataforma.

Bibliografía: Berg, J. (2016: Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, Geneve, International Labour Office; Degryse, C. (2016): "Digitalisation of the economy and its impact on labour markets", Working Paper ETUI 2016.02, 1-80; De Stefano, V. (2016): The rise of the "just-in.time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig economy", Geneva, International Labour Office; Eurofound (2017): Exploring self-employment in the European Union, Luxembourg, Publications Office of the European Union; European Parliament



(2017): The Social Protection of Workers in the Platform Economy, Brussels, Directorate-Generale for Internal Policies; Freedland, M. (2016): "The Changing Nature of Relationship at Work", Industrial Law Journal, 45 (2), 108-112; Fudge, J. (2017): "The future of the standard employment relationship: Labour Law, new institutional economics and old power resource theory", Journal of Industrial Relations, 59 (3), 374-392; Grimshaw, D., Johnson, M., Rubery, J. and Keizer, A. (2016): Protective gaps and the role of social dialogue in Europe, Brussels, European Commission; Huws, U., N. H. Spencer, D. S. Sirdal and K. Holts (2017): Work in the European Gig Economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy, Brussels, FEPS, UNI Europa and University of Hertfordshire. Irani, L. (2013): "The cultural work of microwork", New Media & Society, 0 (0), 1-21.



Autor: Maria Luz vega

Cargo: Coordinadora Iniciativa del Futuro del Trabajo OIT

Institución / entidad a la que pertenece: OIT

Correo electrónico: Vega@ilo.org

CV (máximo 15 líneas): Licence in Labour by the Madrid University Complutense . 1980-1985

Labour and social security inspector at the Ministry of labour and Social Security (Spain) 1986- 1989

Diplome d'Etudes Supérieures en Droit du travail. Université de Genève, 1994 ILO specialist since 1989. 1989-1991 associated expert in labour law and labour legislation (LEGREL Geneva). 1991- 1992 young professional in labour inspection (ADMITRA Geneva). 1992-1998 Specialist in labour law and labour relation (LEGREL Geneva) 1989. 2001, Senior specialist in labour law, labour relations and labour administration in Lima multidisciplinary team (Peru). 2001- 2007 Senior specialist in Fundamental Principle and rights (DECLARATION Geneva). 2007-2014 Senior specialist on Labour administration inspection (LABADMIN Geneva). May 2014- January 2015 Technical Adviser on Workplace Compliance. January 2015-August 2016, Special Adviser on the Regional office for Europe and Central Asia. Since August 2016, Coordinator of the Future of Work Initiative.

Abstract: Mi presentación en la aseguración versará sobre la idea de trabajo y su proyección en el futuro y será una presentación del artículo: El Futuro del trabajo: ¿regular un derecho humano? El debate sobre la centralidad del ser humano en el trabajo. La idea es mostrar el concepto trabajo y su regulación y esbozar que tipo de derecho del trabajo será necesario desde una perspectiva sociológica y jurídica. El impacto de la tecnología en las relaciones laborales es evidente, así como la insuficiencia del derecho del trabajo (no se trata de hacer la robot trabajador o incluso sujeto de derechos) en su concepción o naturaliza, pero si en cuanto a su ámbito de aplicación). No se trata de incluir a los robots en la legislación, sino de adaptarse a las nuevas formas y métodos de trabajo que incluyen el codo a codo con las diferentes expresiones de la IA.



Autor: María Marta Travieso

Cargo: Especialista

Institución / entidad a la que pertenece: OIT

Correo electrónico: travieso@ilo.org

CV (máximo 15 líneas): María Marta Travieso trabaja en la Unidad sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo que asiste técnicamente a la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo en temas diversos relacionados, por ejemplo, con el impacto de la tecnología, las nuevas formas de trabajo, la cuestión de la gobernanza. María Marta ha trabajado en la OIT por más de quince años. Se especializa en las Normas Internacionales del Trabajo relacionadas con la libertad sindical y la negociación colectiva, la igualdad, inclusive la igualdad de género, los trabajadores con responsabilidades familiares y los pueblos indígenas. María Marta ha brindado apoyo y participado en actividades de cooperación a numerosos constituyentes de la OIT. Es autora de diversas publicaciones sobre gobernanza, el sistema internacional y la OIT y la historia del Comité de Libertad Sindical, así como sobre los ajustes razonables en el lugar de trabajo. De 2012 a 2015 dio cursos en el Master sobre Igualdad y desigualdades de la Universidad de Lyon II. María Marta es abogada y tiene un Master en relaciones internacionales del Graduate Institute of International and Development Studies, Geneva en Suiza. María Marta habla español, inglés y francés.

Abstract: *La tecnología en el mundo del trabajo: instrumento de opresión o mecanismo de liberación*

El artículo se focalizará sobre el impacto de la tecnología en el mundo del trabajo y en particular en la dignidad del trabajador. Dicha evaluación se realizará a partir del objetivo de la Justicia Social tal como está plasmada en la Declaración de Filadelfia de 1944 de la OIT. Se examinará la tecnología desde dos ángulos: como instrumento de opresión y como mecanismo de liberación. Sistemas de control tales como la video vigilancia y la introducción de chips corporales o mecanismos estrictos para el armado de los pedidos (order pickers) en el marco del comercio electrónico reducen al ser humano a un simple engranaje y lo despojan de su dignidad. La utilización de macro datos y la elaboración de algoritmos que no están desprovistos de sesgos discriminatorios también afectan la igualdad de oportunidades para el acceso, la permanencia y la promoción en el empleo. Al mismo tiempo, la tecnología y la innovación son expresión clara de la creatividad humana y su casi infinito potencial. Nuevas profesiones y nuevos sectores de trabajo se desarrollan gracias a las nuevas tecnologías. Los mismos drones que controlan a los trabajadores pueden servir para controlar que sus derechos son respetados en manos de la inspección del trabajo. Tecnologías incipientes tales como el blockchain (cadena de bloques) pueden servir para establecer la prueba de la existencia de una relación de empleo y al



mismo tiempo utilizarse como mecanismo de realización del contrato de empleo. Deben buscarse pistas que aseguren que la tecnología está al servicio del ser humano de manera integral, no solamente en tanto que consumidor o emprendedor, pero también como trabajador. El diálogo social y la regulación a nivel nacional e internacional pueden servir de ayuda a este examen que además de legal es ético.

Bibliografía:

- Arntz, M.; T., Gregory and U., Zierahn, Revisiting the Risk of Automation, ZEW Mannheim University of Heidelberg, Draft version, Forthcoming in Economics Letters JEL Classification: J23, J24, O33
- Arrieta Ibarra, I., Goff, L., Jiménez Hernández, D., Lanier, J., and Wyl, G., Should We Treat Data as Labor? Moving Beyond “Free”, Data as Labour, May 2018.
- Buytendijk, F., and Heiser, J., Confronting the privacy and ethical risks of Big Data, Financial Times, September 24, 2013 Robotics and Autonomous Systems 86 (2016) 78–85
- E. Palmerini a, A. Bertolini a, F. Battaglia b, B.-J. Koopsc, A. Carnevale a, P. Salvini; RoboLaw: Towards a European framework for robotics regulation, in Robotics and Autonomous Systems, 2016, journal homepage: www.elsevier.com/locate/robot
- De Stefano, Valerio, The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" International Labour Office, Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71)
- De Stefano, Valerio, “Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection en publicación.
- Lee, D., Kusbit, E., Metsky, L., Dabbish, Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers, Human-Computer Interaction Institute, Heinz College, Carnegie Mellon University
- Meda, D (2015) Le travail, Publications Universitaires de France, PUF, Paris 2015
- Pinna, A., Ibba, S., A blockchain-based Decentralized System for proper handling of temporary Employment contracts, Department of Electrical and Electronic Engineering (DIEE), University of Cagliari
- Risak, M., Fair Working Conditions for Platform Workers Possible Regulatory Approaches at the EU Level
- Schumpeter, Digital Taylorism, A modern version of “scientific management” threatens to dehumanise the workplace. The Economist, September 2015.
- Supiot, A., La Gouvernance par les nombres, Cours au collège de France 2012-2014, Bayard presse



Autor: María Soledad De Franco Abalos

Cargo: Doctora en Derecho (abogada)

Institución / entidad a la que pertenece: Egresada de la Universidad Católica del Uruguay
Dámaso Antonio Larrañaga

Correo electrónico: doctoradefranco@yahoo.com

CV (máximo 15 líneas): María Soledad De Franco Abalos, Doctora en Derecho y Procuradora egresada de la Universidad Católica del Uruguay en el año 2003. Autora del Proyecto de Ley sobre Acoso Moral en el Trabajo a estudio de la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. Se desempeña como abogada especializada en situaciones de maltrato y hostigamiento laboral a trabajadores pertenecientes tanto al sector público como al privado. Asesora empresas y organizaciones sobre los aspectos jurídicos vinculados a la salud laboral e interviene en la elaboración de compromisos y protocolos de procedimiento a seguir en casos de vulneración de derechos fundamentales en el trabajo. Dicta charlas y cursos de formación en materia de salud laboral desde la perspectiva jurídica tanto a nivel empresarial como sindical. Ha participado en congresos nacionales e internacionales sobre protección de la salud en el trabajo, así como publicado en revistas científicas nacionales como extranjeras sobre la materia. Impulsa la aprobación de una ley que defina, regule y sancione el acoso moral en el trabajo.

Abstract: *Acoso, estrés y síndrome del quemado: conductas, consecuencias y responsabilidad que aparejan*

Mediante el trabajo propuesto procuro analizar y estudiar la temática objeto del Congreso desde la perspectiva de las diversas aristas relacionadas a mi objeto de estudio desde hace ya varios años: el bienestar laboral, el derecho a la desconexión y los riesgos psicosociales con especial consideración de los siguientes factores: el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el acoso laboral y el síndrome del quemado.

Analizaré la relación entre la vida privada y la laboral del trabajador desde la perspectiva de los principales derechos fundamentales vulnerados en caso de acoso laboral cibernético, a saber y entre otros, el derecho a la imagen, a recibir un trato digno y respetuoso y al reconocimiento de las creaciones de propia autoría. Para culminar la temática abordada analizaré las distintas áreas de responsabilidad involucradas en estos casos haciendo especial hincapié en la correspondiente al sujeto activo de la conducta, así como en la responsabilidad del empleador como garante de velar por la higiene física y moral de los trabajadores a su cargo.



Ante la problemática detectada, mi desafío consiste en abordar posibles soluciones y opciones paliativas para enfrentar las consecuencias desfavorables que produce la presencia de riesgos psicosociales, especialmente el hostigamiento en el ámbito laboral. En las conclusiones analizaré la importancia fundamental de la buena comunicación institucional, de la existencia de normas internas que identifiquen claramente qué conductas son inadmisibles y cuáles son las consecuencias en caso de que un miembro de la organización traspase esos límites. Haré especial hincapié en la importancia en mantener una gestión empresarial ética y humana en la que el norte esté marcado por la dignidad ínsita al ser humano. Por último, expresaré los motivos por los que a mi criterio es fundamental e impostergable contar con una ley que tipifique y sancione el acoso laboral, señalando el riesgo de persistir en la indeterminación actual del concepto jurídico de acoso. Concluiré exponiendo cuales son las medidas previstas con el fin de prevenir y erradicar el acoso laboral en el Proyecto de Ley –a estudio del Parlamento- de propia autoría.

Bibliografía básica:

- ABAJO OLIVARES, Francisco, “Mobbing Acoso psicológico en el ámbito laboral”, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2010.
- GAIERO, Bruno & SOBA, Ignacio, “La tutela procesal ante el acoso moral y el acoso sexual”, Thomson Reuters, 2015.
- GARCÍA, Juan José, “Valores son acciones”, Penguin Random House Grupo Editorial, Montevideo, 2015.
- GIMENO LAHOZ, Ramón, “La presión Laboral Tendenciosa (Mobbing)”, Tesis Doctoral, Girona, septiembre 2004.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, Luis, “El Trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA)”, Revista Psiquis, Número 18, 1997, págs. 229 a 231.
- GUARIGLIA, Carlos, “El conflicto entre los derechos fundamentales”, Amalio M. Fernández, Montevideo, junio 2007.
- HARE, Robert. “Without Conscience”, The Guilford Press, Nueva York y Londres, 1993.
- HIRIGOYEN, Marie France, “El acoso moral en el trabajo”, Ed. Paidós Contextos, 2º reimpresión, Buenos Aires, 2008.
- MANGARELLI, Cristina, “Acoso y violencia en el trabajo”, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2014.
- MARIETAN, Hugo, “El jefe psicópata: radiografía de un depredador”, Anake, Buenos Aires, 2009.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Una nueva patología de gestión en el empleo público: El acoso institucional (mobbing)”, La ley XXII, N° 5436, España, 2001.
- PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, “Mi jefe es un psicópata”, Alienta Editorial, Barcelona, 2008.



Autor: Marina del Rosario Barbosa Hurtado

Cargo: Maestriza

Institución / entidad a la que pertenece: Pontificia Universidad Católica del Perú

Correo electrónico: mbarbozah@pucp.edu.pe

CV (máximo 15 líneas): Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo, en la actualidad está cursando la maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro fundadora y secretaria del Comité Ejecutivo de la Sociedad de Derecho del Trabajo & Procesal Laboral - Apex Iuris. Disertante en el “IX° Congreso Regional de las Américas”; con el artículo denominado: “La Licencia por Paternidad, Una Medida para Promover la Igualdad y Conciliar la Vida Laboral con Las Responsabilidades Familiares”, organizado por International Labour and Employment Relations Association (ILERA) y el Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES); realizado en la Universidad Católica Argentina (UCA), Ciudad de Buenos Aires – Argentina, Octubre del 2017.

Abstract: *La necesaria instauración de políticas públicas en salud mental ante las alarmantes consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral.*

A Eyvi Ágreda, su compañero de trabajo, que la acosaba constantemente, le roció combustible y la quemó viva. Días después, a María Fernández, la acuchilló su compañero de trabajo en el interior de su centro de labores. Lo que aparenta ser una narración producto de una ficción terrorífica, no es más que parte de la preocupante realidad que vivimos, por lo que, sin duda alguna, nos encontramos ante la necesidad de instaurar políticas públicas en salud mental, como respuesta a las alarmantes consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral. Para lo cual, en la presente ponencia, se hará en primera instancia, un análisis interdisciplinario del acoso sexual laboral, se mostrará el panorama actual en cifras, para luego profundizar en la regulación jurídica del acoso sexual laboral, y llegar a desarrollar el papel fundamental que debe cumplir el sistema público de salud ante el problema descrito.

Palabras clave: Acoso sexual laboral, políticas públicas, salud mental.

Sumario: 1. ANÁLISIS INTERDISCIPLINARIO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL



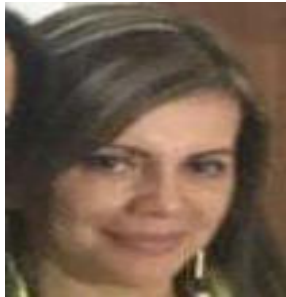
- 1.1. Enfoque desde la psicología al acoso sexual laboral
- 1.2. El acoso sexual laboral como una forma de violencia de género
2. PANORAMA ACTUAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PERÚ
- 2.1. Las alarmantes cifras de violencia de género en nuestro país
- 2.2. Casos con las consecuencias más alarmantes de acoso sexual laboral
3. REGULACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO SEXUAL LABORAL
- 3.1. Tratamiento legal del acoso sexual laboral en el derecho comparado
- 3.2. Tratamiento legal del acoso sexual laboral en el ordenamiento jurídico peruano
4. EL PAPEL FUNDAMENTAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD
- 4.1. El rol de la Seguridad Social
- 4.2. La necesaria instauración de políticas públicas en salud mental

Bibliografía:

- Antonia Bernat, J., Ana Capapé, A., & Covadonga Caso, P. (2011). Intervenciones preventivas de la violencia interna en el trabajo: políticas de buenas prácticas y gestión de conflictos Internal violence at work preventive interventions: good practice policies and conflict management. Medicina Y Seguridad Del Trabajo, Vol 57, Pp 35-52 (2011), 35.
- Bosch Fiol, E., & Ferrer Pérez, V. A. (2009). El acoso sexual en el trabajo: quién lo comete y quiénes lo padecen. Gestión Práctica De Riesgos Laborales, (60), 46-49.
- Cuenca-Piqueras, C. (2014). Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España. Convergencia: Revista De Ciencias Sociales, 21(66), 125-149.

Conclusiones:

- A partir de un análisis interdisciplinario apoyándome en la psicología y un análisis de género, se puede concluir que el acoso sexual laboral si constituye una forma de violencia de género.
- En el Perú se encuentran no solo cualitativa, sino también cuantitativamente alarmantes hechos de violencia, desencadenados del acoso sexual en el trabajo.
- Luego del análisis de acoso sexual en el trabajo, como una institución jurídica, se concluye que esta figura legal precisa tener ciertas modificaciones, a fin de lograr mayor protección a las trabajadoras.
- El Estado peruano debe cumplir un rol fundamental en la protección de la salud mental de la población, mediante la instauración de políticas públicas en salud mental dirigidas a toda la población a fin de lograr que cada persona logre desempeñar su trabajo, en un ambiente sano y equilibrado.



Autor: Martha Liliana Tascon Rodríguez

Cargo: Docente

Institución / entidad a la que pertenece: Abogada litigante, Docente

Correo electrónico: abogacel@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): Abogada litigante, Postulante a Doctorado en Derecho y Ciencias Jurídicas de la Universidad Rey Juan Carlos, de Madrid, España, Magister y Especialista en Derecho Administrativo, con amplia experiencia en temas administrativos, familia y penal, con trayectoria como Docente Universitaria de entidades Públicas y Privadas, lo cual permite que tenga un amplio conocimiento en temas jurídicos. Ponente internacional con publicaciones nacionales e internacionales en temas Laborales.

Abstract: *Tiempo de trabajo y descanso. Derecho a la desconexión. Bienestar personal y trabajo digno*

SUMARIO: 1- Derecho a desconectarse como un derecho a la dignidad humana 2-La disponibilidad cuando es permanente en el tiempo, afecta el derecho a la desconexión 3-Realidad en Colombia. Conclusiones

RESUMEN: Las comunicaciones a nivel global han revolucionado de manera exponencial al mundo laboral en nuestros tiempos, creando nuevas incógnitas sobre privacidad y la intimidad del empleado. Los dispositivos digitales, las cámaras, el teléfono móvil, los ordenadores electrónicos y los correos electrónicos, entre otros, han abierto una puerta de acceso directo al tiempo personal del empleado

Así mismo, en todos los ordenamientos constitucionales, se establece el derecho a la dignidad humana, este derecho subsume entre otros, el derecho a una vida digna, es claro que las tecnologías han generado cambios comportamentales en las relaciones laborales, empleador, empleado; Aun más, cuando el empleador siempre tiene una relación asimétrica de poder con el trabajador, por lo que es necesario incluir normas que permitan la protección del trabajador, y así revindicar los derechos de los trabajadores, en este nuevo tiempo digital.

Actualmente países como España y Francia, ya están planteando el derecho a la desconexión. En el caso de España en la empresa de seguros AXA, celebró un convenio en el cual se estableció, este derecho a la desconexión de los trabajadores así: “no responder los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales” Del mismo



modo Francia lo va a plantear en su última reforma laboral. Colombia requiere comenzar a reglamentar el tema.

BIBLIOGRAFIA: Navarrete Molina Cristóbal., “El Tiempo de los Derechos en un Mundo Digital: ¿existe un nuevo “Derecho humano a la Desconexión” de los Trabajadores Fuera de Jornada?, Revista de la Facultad de Derecho de México UNAM, Tomo LXVII, 2017.

Díaz-Cáceres Vivian E, Albizu Ortiz Rayda L., Sasso Borges Cedric P. “Derecho a Desconectarse: la Protección de la Privacidad del Empleado, frente al Patrono (Fuera del Entorno Laboral), <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/derecho-desconectarse-la-proteccion-la-privacidad-del-empleado-frente-al-patrono-del-entorno-laboral/>, Informática jurídica.co, 2017

QUIROZ ALEMÁN JORGE LUIS, Magistrado Ponente, Recurso de Casación, Corte Suprema de Justicia, “SL5584-2017 Radicación N° 43641 Acta No.12”, 2017.

Conclusiones: Es claro que el Derecho a la desconexión, se debe implementar en el código laboral en Colombia, ya que, no solo se está generando cambios que mejoran la calidad de vida del trabajador y sus familias, sino que se está haciendo un reconocimiento a la calidad de vida digna y a un trabajo digno en el cual se debe reconocer el descanso.



Autor: Dr. Martín Carrasco

Cargo: Abogado

Institución / entidad a la que pertenece: Estudio RCJ

Correo electrónico: mcarrasco@rcj.com.uy

CV (máximo 15 líneas):

Abogado, Maestrando en Derecho del Trabajo, Docente, investigador en Derecho del Trabajo.

Abstract: *La reputación online como forma de dismantelar derechos fundamentales del trabajador*

Se desarrolla la forma en que la reputación online afecta el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador. La reputación online ha pasado a ser un activo intangible de gran valor. Los sistemas que evalúan la reputación online, en caso de asignar una mala reputación al trabajador, pueden provocar que el trabajador no vuelva conseguir un empleo digno.



Autor: Miriam Olivia Knopik Ferraz

Cargo: Estudante

Institución / entidad a la que pertenece: Pontifícia Universidade Católica do Paraná - Brasil

Correo electrónico: m.okf@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): Mestranda em Direito pela PUC/PR (Bolsista CAPES). Secretária Executiva da Revista de Direito Econômico e Socioambiental do PPGD da PUC/PR. Pós-graduanda em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Secretária Executiva da Revista de Direito Econômico e Socioambiental da PUCPR. Membro do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico, Núcleo de Pesquisas em Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano, Núcleo de Estudos de Pesquisas em Tributação, Complexidade e Desenvolvimento. Membro da Comissão de Igualdade Racial e da Comissão de Advogados Iniciantes da OAB/PR. Advogada.

Abstract: *Assédio virtual: a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a fragilidade da prova na sociedade tecnológica*

Sumário: 1. Introdução; 2. Assédio Virtual; 3. Paradigmas e a fragilidade da prova virtual em matéria de dano extrapatrimonial; 4. Mecanismos para a garantia e aperfeiçoamento da autenticidade da prova do dano extrapatrimonial na sociedade tecnológica; 5. Considerações Finais; referências

Bibliografia:

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. In: Gênesis. Revista de Direito do Trabalho, n. 70. Curitiba: Gênesis, 10/98, p. 513.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. Justiça em Números 2017: ano-base 2016. Brasília: CNJ, 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário nº 00990-2004-660-09-00-1. Relatora: Desembargadora Marlene T. Fuverski Suguimatsu. Publicado em: 08.11.2005.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Pesquisa de Jurisprudência sobre o tema “gravações”. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em 15 de março de 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O Assédio Sexual e Moral e a sua Prova na Justiça do Trabalho. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. v.2 – n.16 Março 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14 ed. São Paulo: Ltr, 2015.



GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNING, Cristina Maria Navarro, O direito da personalidade do novo código civil e o direito do trabalho. Obra: O impacto do novo código civil no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2003, págs. 124 a 135

MALLET, Estevão. Direitos de personalidade e direito do trabalho. In: Revista LTr. n. 68-11, nov. 2004, p. 1309.

MOLON, R.C. Assédio moral no trabalho e suas implicações no futuro do Direito do Trabalho. Revista Trabalho e Ambiente, Caxias do Sul, v.4, n.6, p.189-194, 2006.

SILVA, U.S. Assédio moral no ambiente do trabalho. Revista Visão Jurídica, São Paulo, n.31, p.81-83, 2010

RESUMO: O Dano Extrapatrimonial decorre da violação dos direitos da personalidade sendo um dano do “sofrimento”, há doutrinadores que afirmam que a prova está na dor e não somente no fato, porém, ambas as possibilidades apresentam dificuldade probatória. Com as novas tecnologias de informação (Indústria 4.0) ocorre o surgimento de novas formas de prova (gravações, facebook, whatsapp) e danos (virtuais). A Pew Research Center (2004) divulgou um estudo onde 73% dos usuários já presenciaram situações de assédio na internet, e 40% foram vítimas. Realizou-se pesquisa quantitativa no TST, 112 decisões entre 2000-2017, sobre gravações no trabalho, destas 56% eram utilizadas como forma de provar danos patrimoniais; 25% aceitaram desde que realizada por um dos interlocutores, como prova do dano moral, sem caracterizar escuta telefônica. Realizou-se pesquisa qualitativa no TRT 9, observando-se no ano de 2005 a exigência da realização de “ata notarial” para a validação de e-mails como prova. Analisando os tribunais, atualmente não se exige a comprovação da veracidade da prova digital/eletrônica, e não há a disponibilização de peritos técnicos. Abre-se espaço para arbitrariedades: modificação de palavras; retirada de tópicos em conversa por mensagem/gravação; formulação de conversa no whatsapp integralmente falsa (aplicativo “whatsfake”). A utilização de ata notarial em cartório não encontra mecanismos legais para vislumbrar a autenticidade da prova (Lei nº 8.935/1994), restando a políticas internas. Os direitos da personalidade são violados com o assédio virtual e também com a possibilidade de “fabricação de provas”. A elaboração de uma legislação efetiva e a disponibilização de perícia técnica para verificação de provas é essencial.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Virtual; Dano Extrapatrimonial; Gravações; Novas tecnologias; Fragilidade da prova.



Autor: Nataly Rodríguez Bessio

Cargo: Docente de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho – Universidad de la República (URUGUAY)

Institución / entidad a la que pertenece: Facultad de Derecho – Universidad de la República.

Dirección Nacional de Trabajo – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Correo electrónico: iglesiasrodriguezbessio@gmail.com

CV (máximo 15 líneas:) Abogada especialista en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.

Docente de Derecho del Trabajo, en la Facultad de Derecho – Universidad de la República.

Abogada Conciliadora en la Dirección Nacional de Trabajo, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cursante de la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Universidad de la República.

Desde el año 2012 a la fecha ha publicado numerosos artículos en la materia y ha participado en calidad de asistente, ponente voluntario y expositor en diversas Jornadas Académicas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como también de Relaciones Laborales.

Ponente del Informe Nacional Uruguayo sobre Derecho Individual en el II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas.

Abstract: *El obrero del futuro*

El trabajador del futuro deberá adquirir nuevas habilidades y competencias para poder adaptarse a ese mundo laboral en el futuro. En este sentido Cristóbal Cobo, investigador de las nuevas tecnologías de OXFORD, opina que resulta más estratégico: “aprender como aprender más que retener simplemente los contenidos que se enseñan.” Es por lo que los trabajadores tendrán que desarrollar habilidades que van a ir cambiando a lo largo del tiempo, como la creatividad, el liderazgo, el trabajo en equipo, la resiliencia y la comunicación. Debido a que mantener un mismo empleo durante toda la vida va a ser la excepción, no la regla, y las personas deben estar preparadas para esos cambios. En especial cuando estamos hablando de que se van a crear trabajos que aún no conocemos. La formación en es este



sentido pasa a ocupar un rol fundamental. Ya que dichas habilidades se nos deben enseñar desde educación inicial, serán reforzar la enseñanza de esta en la educación media. Por otra las prácticas profesionales, y pasantías pasarán a ocupar un lugar muy importante en el proceso formativo. Quedan muchos desafíos para enfrentar, es por eso por lo que resulta imprescindible que todos los actores sociales y desde el rol que les toca, trabajen de forma conjunta y con una mirada a largo plazo para formar a los jóvenes en las competencias y habilidades que van a necesitar en el futuro, siendo el conocimiento y la capacidad de adaptación a los cambios que se avecinan los pilares fundamentales para el desarrollo de su vida laboral. Hoy crecen esos trabajadores del futuro y nuestra tarea es ayudarlos a transitar en ese camino tan incierto.

Sumario: I- Introducción, II-Sociedad del conocimiento, III-La educación en el presente para el trabajo del futuro, IV- ¿En que tenemos que educar?, V-Papel de la OIT y los Organismos Internacionales, VI-Directriz estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2015-2020. Uruguay, VII-Conclusiones.

-Bibliografía: 1- Burch, Sally, “Sociedad de la información / Sociedad del conocimiento”. Fecha de consulta: 30 de mayo 2018 Disponible en: <https://vecam.org/archives/article518.html>-

2- NOTA INFORMATIVA- La innovación y la formación: aliados del cambio- La formación profesional contribuye a la innovación y es, por su parte, cada vez más innovadora-Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional. Fecha de consulta 30/05/2018 Disponible en: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/9103_es.pdf--

3- González Mariño, Julio César, TIC y la transformación de la práctica educativa en el contexto de las sociedades del conocimiento. RUSC. Universities and Knowledge Society Journal [en línea] 2008, 5 (octubre-Sin mes): Fecha de consulta: 30 de mayo de 2018. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78011201003>> ISSN

4- Zamora Bonilla, Javier, “Construir una sociedad del conocimiento”, miércoles 25 de junio de 2014, 17:32h, Fecha de consulta 30 de mayo de 2018. Disponible en: <https://www.elimparcial.es/noticia/44295/opinion/construir-una-sociedad-del-conocimiento.html>

5- Playà Maset, Josep, “Educar para las incertidumbres”, 08/03/2016 09:5. Fecha de consulta:28/05/2018. Disponible en <http://www.lavanguardia.com/vida/20160226/4023169016/formacion-educacion.html>

-Conclusiones a alcanzar: El futuro se caracteriza por lo desconocido, es por eso por lo que debemos detenernos a pensar en ¿Cómo nos preparamos para lo desconocido? ¿Cómo se preparan las personas para un mundo donde van a cambiar determinados modelos de lo que conocemos hoy como educación, trabajo y relaciones laborales?, ¿Qué deberían perfeccionar los trabajadores para afrontar ese mundo? ¿Cómo estamos educando o hacia donde estamos educando a los jóvenes? A los trabajadores del futuro. Algunas de estas interrogantes parecen difíciles de responder. En esa dirección intentamos reflexionar en nuestra ponencia acerca de las respuestas que se construyen en el presente, pero con la mirada puesta en el futuro del Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales.



Autor: Newton Dos Anjos

Cargo: Gerente jurídico, trabalhista ambiental e contencioso geral

Institución / entidad a la que pertenece: EMBRAER S.A.

Correo electrónico: newton.anjos@embraer.com.br

CV (máximo 15 líneas): Advogado, pós-graduado em direito do trabalho e mestre em ciências ambientais, com atuação na área jurídica empresarial, bem como em relações trabalhistas e sindicais.

Atualmente é Gerente Jurídico Trabalhista, Ambiental e do Contencioso Geral na Embraer S.A., terceira maior empresa de aviação do mundo, onde também foi presidente do Comitê de Ética e Conduta.

É Membro das Comissão Especial de Apoio aos Departamentos Jurídicos e da Comissão Especial de Ética Empresarial, ambas da OAB Seção São Paulo, membro do Comitê de Relações de Trabalho da Câmara do Comercio Brasil Estados Unidos, Diretor Jurídico e Chief Compliance Office da ABRIMOS, associação sem fins lucrativos cujo objetivo é apoiar o refúgio no Brasil.

Foi professor de graduação e pós graduação em direito do trabalho, palestrante nacional e internacional, tendo sido selecionado, juntamente com sua equipe, entre os quatro times que integraram o Latin American Counsel Awards, evento promovido pela Association Of Corporate Counsel (ACC) e International Law Office (ILO) para premiar a equipe jurídica trabalhista corporativa de maior destaque da América Latina no ano de 2016.

Abstract: *Os desafios do Brasil na migração internacional de trabalhadores frente ao mercado de trabalho globalizado.*

Sumário: Pretende-se com esta apresentação mostrar os principais desafios do Brasil no âmbito da migração de trabalhadores brasileiros e estrangeiros, abordando o status atual e as projeções futuras e o impacto no mercado de trabalho globalizado.

Para cumprir esse intento far-se-á uma sumária abordagem sobre a imigração em alguns países da Europa e na Ásia, especialmente no Japão, alertando para os motivos que levaram àqueles continentes a receberem quantidade significativa de imigrantes. Neste âmbito será traçado um paralelo dessas migrações e o quanto elas contribuíram para o crescimento dos países, comparando-as com as migrações de trabalhadores estrangeiros para o Brasil e eventuais resultados.

Serão apresentados dados sobre a população brasileira, o perfil dos trabalhadores imigrantes no Brasil, bem como o perfil do trabalhador brasileiro que migra para exterior.



Mostrar-se-á a dados sobre a internacionalização das empresas brasileiras, culminando com a necessidade de enviar empregados brasileiros no exterior, bem como receber trabalhadores estrangeiros para execução de atividades específicas que contribuam a sustentabilidade empresarial.

Será feita uma abordagem acerca dos instrumentos legislativos brasileiros, inclusive as novas diretrizes de imigração trazidas pela recente legislação de publicada em novembro de 2017. Avaliar-se-á também a legislação que disciplina o envio de brasileiros para trabalhar no exterior e as dificuldades que impõe ao processo de mobilização global de trabalhadores.

Por final, o palestrante irá falar sobre suas projeções futuras em relação a migração de trabalhadores brasileiros e estrangeiros, bem como a contribuição que a migração internacional de trabalhadores pode trazer ao Brasil em um mercado de trabalho globalizado.

Bibliografía: O palestrante ainda está pesquisando a bibliografia que será utilizada para realização da palestra.

Conclusiones a alcanzar: Mostrar a benesse que é a migração internacional para o Brasil, especialmente em razão da globalização e os desafios que o país necessita enfrentar na preparação para o futuro.



Autor: Prof. Oscar Zavala Gamboa

Cargo: Profesor de Derecho del Trabajo. Secretario de Acuerdos y Ponencia.

Institución / entidad a la que pertenece: Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (México).

Correo electrónico: ozavalagamboa@derecho.unam.mx

CV (máximo 15 líneas): Licenciado y Maestro en derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Actualmente es Secretario de Acuerdos y Ponencia en el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

Vocal de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social para el periodo 2015-2018; Delegado Nacional de la Sección de Jóvenes Juristas ante la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, asimismo es miembro de número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y Previsión Social.

Profesor de licenciatura y posgrado en la Facultad de Derecho de la UNAM, en las asignaturas de derecho del trabajo, seguridad social y argumentación jurídica; profesor de la maestría en derecho del trabajo de la Escuela Libre de Derecho. Autor de diversas publicaciones nacionales y extranjeras sobre derechos sociales entre la que destaca la coordinación del libro Panorama de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en América Latina.

Abstract: *La protección de datos personales de los trabajadores ante las nuevas tecnologías de comunicación e información en el sector privado*

Sumario: I. Derecho informático y derecho laboral. II. Protección de datos y privacidad de los trabajadores. III. ¿Límites a la privacidad en las relaciones laborales? IV. Hacia la construcción de principios de privacidad en las relaciones laborales.

Conclusiones a alcanzar: En el presente trabajo se realizan algunas consideraciones, que sin pretender ser exhaustivas, constituyen lo que en nuestra opinión son los principales retos en la materia, mismos que si bien pueden haber sido abordados en otros ámbitos jurídicos e incluso por otras disciplinas, la realidad de las cosas, es que precisamente el reto más importante por superar es la armonía legislativa y de criterios que permitan la tutela de derechos fundamentales ; situación que ya es objeto de distintas atenciones en el derecho comparado. Durante las últimas dos décadas, las revoluciones tecnológicas han tenido impactos en todos los ámbitos de la actividad en sociedad y el campo del



trabajo no es la excepción. Tal y como ocurrió en la Revolución industrial, nuevamente la mano de obra se encuentra inmersa en un proceso de transformación que coloca a trabajadores y empleadores en una situación de modernidad que no en todos los casos es comprendida o aceptada por quienes están acostumbrados a desarrollar sus labores de manera tradicional.

Según indica el Banco Mundial las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) transforman al mundo del trabajo mediante dos modalidades distintas: la creación de nuevas oportunidades de empleo y el aumento de la innovación, inclusión y globalización de los mercados laborales. Sin embargo, al constituir estas transformaciones tecnológicas otros esquemas en el ámbito laboral, las implicaciones no se limitan a la prestación del trabajo, si no que abarcan otros aspectos de la relación laboral, como la interacción entre trabajadores y empleadores por medios electrónicos; la utilización de nuevos mecanismos de control y vigilancia en los centros de trabajo; así como la evolución del derecho procesal que incorpora mecanismos en las legislaciones para la valoración de pruebas “aportadas por la tecnología”, situaciones que obligan a reflexionar sobre un tema fundamental como es la protección de datos y privacidad de los trabajadores.



Autor: Osvaldo Javier Segovia Zúñiga

Cargo: Docente - Investigador

Ins tución / entidad a la que pertenece: Universidad Central de Chile

Correo electrónico: osegoviaz@ucentral.cl

CV (máximo 15 líneas): Doctor en Dirección General de Empresas Universidad de Lleida – España.

Master en Dirección Financiera y Gestión Tributaria Universidad Europea de Madrid – IEDE Chile.

Ingeniero Comercial Universidad Bernardo O'Higgins. Auditor de Calidad ISO 9001-2000 DICTUC - Universidad Católica de Chile.

Auditor en Modelo de Gestión de Calidad para Microempresas CHILECALIDAD-FOSIS 2010.

Especialista en capacitación a empresas productivas y de servicios.

Experiencia en Dirección de Instituciones de Educación Superior, equipos de trabajo, consultoría a organizaciones públicas y privadas.

Docente e investigador con publicaciones en tópicos relacionados con finanzas, administración y control de gestión.

Participación en congresos en calidad de ponente en Italia, España, Argentina, Colombia y Chile.

Abstract: *El desafío para las escuelas de administración en la cuarta revolución industrial: como captar y retener a los estudiantes millennials*

Sumario: Actualmente, los Millennials acaparan mayor atención por parte de las empresas, lo que es un tremendo desafío para las Escuelas de Administración que deben formarlos profesionalmente, esto a partir de los desafíos que trae consigo la cuarta revolución industrial, era en la que no sólo los procesos productivos serán impactados por la digitalización y la robótica. Este nuevo panorama, obligará además a definir nuevas estrategias de aprendizaje y desarrollar innovadoras formas de captar y retener en sus aulas a esta generación millennials de estudiantes.

A partir de la descripción de sus rasgos distintivos, se planteó como objetivo identificar los desafíos que deberán enfrentar las universidades, determinando los elementos que disminuyan los niveles de desertión y detectando las oportunidades de retención de los millennials. Se trabajó con una muestra no probabilística e intencional, compuesta por 15 estudiantes de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Central de Chile. La información se obtuvo aplicando una encuesta durante mayo del



2017, con una tasa de respuesta de un 100%. De la investigación se desprende que los Millennials tienen elevado nivel de compromiso con las causas sociales y profunda decepción del sistema político. Requieren de constante retroalimentación de sus profesores. La tecnología y el uso de las redes sociales, son herramientas básicas para sus estudios. Tienen un elevado interés por la inmediatez de los resultados, lo que les trae problemas emocionales. Las estrategias aplicables deben contener principalmente un elemento experiencial, el desarrollo de programas de mentorías, la flexibilidad de horarios en las jornadas académicas y la oferta de programas de estudios de pre y post grado que debe enfocarse más en la especialización.

Bibliografía:

□ Area Moreira, M., Borraño Machado, J., & San Nicolas Santos, M. (2015). Educar en la generación de los Millennials como ciudadanos cultos del ciberespacio. Apuntes para la alfabetización digital. Revista de Estudios de Juventud, 13-32.

□ BRYNJOLFSSON, Erik et al. (2014): The Second Machine Age. Work, Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. Ed. W.W. Norton & Company, Nova York.

□ Caiceo, J., & Mardones, L. (1998). Elaboración de tesis e informes técnico profesionales. Sanitago: Conosur Ltda.

□ CANALS, Clàudia (2016): Automatització: la por del treballador. Informe mensual de febrer de 2016. CaixaBank Research.

□ Cuesta, M. (2008). La generacion Millennial: cambio en el escenario educativo. Buenos Aires: Fundación Plácido Marín.

□ Howe, M., & Strauss, W. (2007). Millennials go to the college. Barcelona: Paidós Educador.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. (2012). Estadísticas vitales. Informe anual. Santiago.

□ INSTITUTO NACIONAL DE JUVENTUD. (2012). <https://nucleojuventudes.uchile.cl/>. Recuperado el 14 de abril de 2017, de <https://nucleojuventudes.uchile.cl/wp-content/uploads/2016/12/sextaencuestanacionaldejuventudMIN.pdf>

MORRÓN, Adrià (2016): Arribará la quarta revolució industrial a Espanya? Informe mensual de febrer de 2016. CaixaBank Research.

□ Oblinger, D. (2004). Boomers, Gen-Xers and Millennials: Understanding the "New students". EDUCASE, 38.

□ Reiser, R. I. (2010). Millennials on board: The impact of the Rising generation Workplace. Inter Bridge Inc.

□ RUESSMANN, Michael et al. (2015): Industry 4.0. The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries. The Boston Consulting Group.

□ SANDER, Alison (2014): The Rise of Robotics. BCG Perspectives. The Boston

□ SIRKIN, Harold L. et al. (2015): The Robotics Revolution. The Next Great Leap in Manufacturing. The Boston Consulting Group



Conclusiones alcanzadas:

Los Millennials presentan características que dicen relación con el elevado nivel de compromiso con las causas sociales y profunda decepción del sistema político. Requieren de constante retroalimentación por parte de los profesores. La dependencia de la tecnología y el uso de las redes sociales, se transforman en las herramientas básicas que les son útiles para estudiar. Consideran importante el trabajo en equipo y buscan ser especialistas en lo que hacen. Tienen un elevado interés por la inmediatez de los resultados, lo que les trae problemas emocionales, tales como estrés y depresiones. Para ellos el ser el centro de atracción es clave, situación que es generada por la actitud parental, que se traduce en la constante atención que ellos le entregan.

Las Escuelas de Administración, deben aplicar estrategias que les permitan captar y retener a los Millennials. Las estrategias aplicables deben contener principalmente un elemento EXPERIENCIAL, aprovechando el deseo que tiene esta generación de participar activamente en proyectos educativos exigentes, aprendiendo a través de la solución de problemas reales.

☐ La estrategia propuesta para captar y retener a los Millennials debería contener los siguientes elementos: Ser a la medida, es decir desarrollando programas de estudios que se adecúen a sus necesidades. Ser P2P o persona a persona entregándole la oportunidad de interactuar con otras personas y Multifuente, es decir que les dé la oportunidad de recopilar información de variadas fuentes.

El desarrollo de programas de mentorías, en los cuales los Millennials puedan poner en práctica sus conocimientos, durante el pregrado resultaría muy útil.

☐ La flexibilidad de horarios en las jornadas académicas resulta clave para los Millennials, puesto que en su cultura “on demand”, los teléfonos inteligentes, la tecnología y el uso de internet, propician para ellos una hábil mezcla entre el trabajo y la vida personal.

En lo que se refiere al tema propio de la gestión de las Escuelas de Administración y teniendo presente el contexto en que nos sitúa la presencia de los estudiantes Millennials se recomienda, la evidencia recomendaría implementar una estrategia que permita transitar de una escuela presencial a una escuela on-line, teniendo presente la alta valoración que este tipo de estudiante le asigna a la tecnología y el uso de redes sociales.

☐ La oferta de programas de estudios de pre y post grado, debe enfocarse más en la especialización, teniendo presente este rasgo que caracteriza a los Millennials, esto último lleva a replantearse si la oferta de MBAs, que son más bien generalistas, es la más adecuada.



Autor: Pablo Franco Hernández

Cargo: Secretario General de Asuntos Colectivos

Institución / entidad a la que pertenece: Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Correo electrónico: pablofrancoh@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Abogado egresado de la UNAM. Maestro y Doctor en Derecho Laboral por el Instituto de Posgrado en derecho.

Secretario General de Asuntos Colectivos de la JLCACDMX. (2013 a la fecha)

Director de la ONG "Centro de Orientación Laboral de la Unión de Juristas de México" (2006-2013). Promoción y defensa de los derechos humanos laborales, con énfasis en la libertad sindical.

Diputado a la LIX (2003-2006) Legislatura Federal por el III Distrito de la Ciudad de México (2003 a 2006).

En la Cámara Federal de Diputados:

Integrante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Integrante de la Conferencia Bicameral para la Reforma Laboral en 2004.

Integrante de la Comisión de Defensa Nacional.

Presidente del Comité del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias.

COAUTOR DE LOS LIBROS: "Relaciones triangulares del trabajo, (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?". Fundación Friedrich Ebert y Cámara de Diputados; "Auge y perspectivas de los contratos de protección, ¿Corrupción sindical o mal necesario?". Fundación Friedrich Ebert y Cámara de Diputados y "Nuevos problemas actuales del derecho empresarial mexicano". Editorial Porrúa.

Abstract: *La reforma constitucional laboral mexicana de 2017 a la luz de las Normas internacionales del trabajo.*

El trabajo precario tiende a generalizarse en México, a pesar de la intención de sus gobiernos de insertarse en la dinámica económica global. La modernización del mundo del trabajo resulta casi imposible en un país donde los trabajadores carecen de los derechos ciudadanos elementales,



impedidos de elegir una representación sindical y participar en la negociación colectiva, como consecuencia de la añeja y nociva práctica del "contrato de protección".

En el presente trabajo se analizará la reforma constitucional en el ámbito laboral promulgada el 24 de febrero de 2017, misma que desde la iniciativa correspondiente se proponía, en el ámbito del derecho colectivo, la práctica del "contrato de protección", la cual ha dado pie al contrasentido de que la negociación colectiva sea un derecho exclusivo del patrón, pues éste decide que sindicato será el titular del contrato lo cual lo protege de que sus trabajadores se organicen de manera auténtica. Este despropósito encuentra sustento en la Ley Federal del Trabajo vigente la cual otorga a las dirigencias sindicales el monopolio de la negociación colectiva. Esta reforma constitucional debió quedar reglamentada un año después, sin que a la fecha se haya logrado.

Para los efectos de este trabajo analizaré la nueva norma constitucional referente a la negociación colectiva, la cual, por primera vez, en más de cien años, se incorpora al texto Constitucional y la forma en que se propone reglamentarla por parte de la fracción parlamentaria mayoritaria con el apoyo de los responsables de la materia en el poder ejecutivo.

Analizaré algunas propuestas realizadas por los críticos de la iniciativa sobre la mejor manera de garantizar, en la ley reglamentaria, el cumplimiento de los objetivos del legislador al aprobar la reforma laboral constitucional, en armonía con las normas internacionales aplicables.

Tomando como base las normas internacionales del trabajo pertinentes, analizo la iniciativa presentada por dos senadores de la República con la cual se pretende cumplir la obligación constitucional de llevar a cabo dicha reglamentación.



Autor: Pedro Jorge Azabache Torres

Cargo: Asistente jurídico

Institución / entidad a la que pertenece: AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Correo electrónico: p.azabache@pucp.edu.pe

CV (máximo 15 líneas): Abogado por la Universidad Nacional de Trujillo, en la actualidad está cursando la maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro fundador de la Sociedad de Derecho del Trabajo & Procesal Laboral - Apex Iuris. Coautor del artículo denominado: “La Licencia por Paternidad, Una Medida para Promover la Igualdad y Conciliar la Vida Laboral con Las Responsabilidades Familiares”, que fue presentado en el “IX° Congreso Regional de las Américas” organizado por International Labour and Employment Relations Association (ILERA) y el Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES); realizado en la Universidad Católica Argentina (UCA), Ciudad de Buenos Aires – Argentina, Octubre del 2017.

Abstract: *Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo*

La presente ponencia se centra en analizar y delimitar el derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores, partiendo de la idea consistente en la igualdad entre los teletrabajadores y quienes trabajan de forma presencial en el centro de trabajo. Bajo esa perspectiva, es oportuno mencionar que el teletrabajo en el Perú, como prestación subordinada de servicios, se encuentra regulado desde el mes de junio de 2013 por la Ley N° 30036; sin embargo, es muy sucinta en cuanto al desarrollo de algunos temas, entre ellos, el derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores. En ese sentido, es importante exponer, en primer lugar, la naturaleza jurídica y peculiaridades del teletrabajo, sus ventajas y desventajas, el análisis legal correspondiente a los diversos aspectos que recogen tanto la ley y el reglamento, para finalmente determinar qué condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo deberán garantizarse, de modo que los teletrabajadores no se vean desfavorecidos con esta modalidad especial de prestación de servicios que implica el teletrabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales.

Sumario:

1. EL TELETRABAJO.



1.1. Nociones y definición.

1.2. Naturaleza jurídica y particularidades del Teletrabajo.

1.3. Regulación jurídica del Teletrabajo en el Perú.

2. ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO.

2.1. Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el teletrabajo.

2.2. Peligros y riesgos laborales específicos que presenta el Teletrabajo.

2.3. Consecuencias del Teletrabajo para la salud de los teletrabajadores.

2.4. Condiciones mínimas de seguridad y salud en el Teletrabajo.

Bibliografía:

- a) BALLÓN BAHAMONDES, R. (2007). Teletrabajo para el Perú. Tacna: Graficom E.I.R.L.
- b) DE LAS HERAS GARCÍA, A. (2016). El Teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas. Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- c) GARCÍA GOMERO, B. (2012). El Teletrabajo. Pamplona: Editorial Aranzadi, SA.
- d) SERRANO DÍAZ, L. (2014). "El Teletrabajo". Retos y desafíos en la relación laboral. Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 202 - 215.
- e) THIBAUT ARANDA, J. (2000). El Teletrabajo. Madrid: Consejo Económico y Social.

Conclusiones:

- El teletrabajo implica un cambio sustancial del paradigma tradicional de la prestación subordinada de servicios, donde se suman a los riesgos laborales genéricos otros de carácter específico, como por ejemplo la falta de adecuación del lugar donde se trabaja o el aislamiento.
- Luego de un detallado análisis jurídico del Teletrabajo, en el ordenamiento jurídico peruano, se concluye que en este no se otorgan adecuadas medidas de protección para la salud y bienestar de los teletrabajadores,
- Es preciso presentar una iniciativa legislativa en la que se determine condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo deberán garantizarse a los teletrabajadores, teniendo en cuenta sus peculiares y diversas necesidades.



Autor: Pillajo Henry

Cargo: Docente a tiempo completo

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de la Fuerzas Armada - Espe -. Ecuador

Correo electrónico: hpillajo@espe.edu.ec

CV (máximo 15 líneas): FORMACION ACADEMICA:

- Licenciado en Derecho por la Universidad Pablo de Olavide de España (2010).
- Máster Universitario en Consultoría y Auditoría Laboral por la Universidad Pablo de Olavide de España (2014).
- Alumno del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad de Sevilla. Línea de investigación: Regulación del Mercado de Trabajo y de las Relaciones Laborales (2016).

Experiencia: Docente en el curso de Derecho Laboral y Mercantil, y en el módulo de “Marco Constitucional y Legal de la Educación Superior”, en la Maestría en Docencia Universitaria en la Universidad de la Fuerzas Armadas ESPE (Ecuador) – actualmente. Asesor jurídico en Sevilla Abogados (2011-2014) – España.

Abstract: Será objeto de investigación el desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de la denominada economía de demanda, en particular en las plataformas digitales de trabajo. La consecuencia inmediata de este novísimo entorno digital es la alteración de las relaciones laborales tal y como se han concebido tradicionalmente. Por ello, resulta de gran interés analizar en estos casos si existe una relación laboral subordinada entre el trabajador digital y las plataformas virtuales o por el contrario estamos ante variantes del trabajo autónomo. El análisis jurídico-laboral de esta relación considerará los contratos de adhesión de tres plataformas digitales: InnoCentive, BeMyEye y Amazon Mechanical Turk.

Adicionalmente, se considerará la más reciente doctrina tanto del Tribunal Supremo español, como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Jurisprudencia que, en uno y otro caso, apunta a la necesidad de ser muy precisos a la hora de valorar las características de cada una de las plataformas, pues ello



tiene un carácter fundamental a la hora de apreciar la naturaleza de las relaciones que en su seno se establecen.

La presente investigación busca abrir un espacio de reflexión sobre la naturaleza jurídica de la relación entre los trabajadores digitales y las plataformas virtuales, en aras de establecer una regulación que no limite el auge de la economía digital a la par que salvaguarde los derechos de los trabajadores.

Palabras clave: economía de demanda, plataformas digitales de trabajo, trabajador dependiente, trabajador autónomo, contratos de adhesión.

Abstract: *Aproximación a la naturaleza jurídica de la relación entre los trabajadores digitales y las plataformas digitales*

I. INTRODUCCIÓN

II. LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO: NUEVO ESPACIO PARA EL EMPLEO

III. ANÁLISIS JURÍDICO-LABORAL DE LA RELACIÓN QUE SE ESTABLECE ENTRE LAS NUEVAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS DE SERVICIOS Y LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS.

- a) El concepto de trabajador en la nueva era digital.
- b) Ajenidad y subordinación: la actualización de un debate clásico entorno a los elementos que caracterizan al trabajo por cuenta ajena y lo diferencia del trabajo por cuenta propia.
- c) La reciente doctrina del Tribunal Supremo español y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Bibliografía:

- Luis Muñoz, Pedro Antón y Antonio San Agustín, El estudio e Informe Anual del sector TIC y de los Contenidos en España 2017, ONTSI, 2017.
- Dictamen del Comité de las Regiones Europeo, La dimensión local y regional de la economía colaborativa (2016/C 051/06).
- Eric Schenk y Claude Guittard, Towards a characterization of crowdsourcing practices, Journal of Innovation Economics & Management, nº7, 2011.
- Tara S. Behrend, David J. Sharek, Adam W. Meade y Eric N. Wiebe, The viability of crowdsourcing for survey research, Psychonomic Society, 2015.
- Maria Laura Birgillito, El trabajo en la era de la gig-economy. Una aproximación desde una perspectiva internacional, Editorial Wolters Kluwer.
- Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Pleno), Caso V. J. .M. Raulin contra Minister van Onderwijs en Wetenschappen, Sentencia de 26 febrero 1992. TJCE 1992\32.
- Anna Ginès i Fabrellas y Sergi Gálvez Duran, Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital, Indret baecelona, 2016.



- La Comisión Europea, Una Agenda Europea para la economía colaborativa, COM(2016) 356.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 902/2017 de 16 noviembre RJ\2017\5543.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia de 6 octubre 2010, RJ 2010\5017.
- Antonio Martín, Fermín Rodríguez y Joaquín García, Derecho del Trabajo, Tecnos, 2007.
- Employment Appeal Tribunal, Uber BV v Aslam & Ors, 10 de noviembre de 2017.

CONCLUSIONES: El trabajo en plataforma constituye un nuevo escenario que plantea la necesidad de actualizar la doctrina tradicional sobre los conceptos de ajenidad y subordinación como elementos definidores de la relación de trabajo asalariada, y que tiene su incidencia, asimismo sobre el concepto de trabajo autónomo. Posiblemente el Derecho del Trabajo debe abrirse a estas nuevas realidades replanteando su existencia como el Derecho que regula toda relación de trabajo, más allá de su objeto clásico: la relación de trabajo asalariada.



Autor: Rafael Encinas de Muñagorri

Cargo: Profesor

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Nantes

Correo electrónico: rafael.munagorri@univ-nantes.fr

CV (máximo 15 líneas): Professeur à l'université de Nantes

Directeur de Droit et changement social (UMR CNRS 6297)

Responsable du Master 1 droit social

Abstract: *Reformas del derecho laboral y negociación colectiva: el caso francés.*

Au nom de l'emploi et de la compétitivité de l'économie française au sein de l'Union européenne, le droit du travail français a fait l'objet de profondes réformes depuis 2016. L'ambition affichée consiste à construire le droit du travail sur de nouvelles fondations en accordant plus de poids à la négociation collective. Dans cette perspective, la révision du Code du travail vise à instaurer une nouvelle architecture des normes. La réforme conduit à remettre en question le principe hiérarchique entre les sources du droit (constitution, lois, conventions collectives, contrats) et le principe de faveur (les conventions collectives pouvant désormais déroger plus souvent à la loi dans un sens défavorable aux travailleurs).

Elle s'accompagne aussi d'une promotion de la culture du dialogue et de la négociation au niveau de l'entreprise. Toutefois, au niveau de l'entreprise, les syndicats ne sont plus les seuls acteurs légitimes, la collectivité des travailleurs étant appelée à s'exprimer directement, y compris par voie de referendum. Quels sont les enjeux de ces modifications de la négociation collective au regard de l'emploi ? Telle sera l'interrogation principale qui nous servira de fil directeur pour esquisser les nouvelles fonctions de la négociation collective dans le droit du travail d'aujourd'hui et de demain.

Bibliografía : J.D. Combrexelle, La négociation collective, le travail et l'emploi, Rapport au Premier ministre, 2015.S. Laulom, Collective Bargaining Developments in Times of Crisis, Kluwer, 2017. A. Jeammaud, Les principes dits « de faveur » ont-ils vécu ? Revue de droit du travail, 2018, p. 177.



PRESENTACIÓN DE LIBRO

Autor: Rebeca Karina Aparicio Aldana

Cargo: Profesora de Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Analista Legal - Dirección de Protección de Datos.

Institución / entidad a la que pertenece1. Escuela Jurídica y de Negocios – ESJUR. 2. Ministerio de Justicia.

Correo electrónico: rebecarina@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Doctora (Cum Laude) en Derecho del Trabajo por la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) – España.

Máster en Derecho del Trabajo por la URJC– España.

Licenciada en Derecho - Universidad de Alcalá – España.

Máster Derecho Constitucional: Universidad de Piura – (Perú).

Abogada por la Universidad de Piura (Perú).

Abogada de la Dirección de Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia (Perú).

Profesora Universitaria y de Centros de Altos Estudios en España y Perú con más de 10 años de experiencia.

Autora de libros, artículos y miembro de comité editoriales en España, Perú, Argentina, Chile, Colombia y Brasil.

Ganadora de accésit en premios internacionales de investigación jurídica.

Abstract: (Libro): *Derecho a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia en las relaciones jurídico laborales.*

Los derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia, en su calidad de derechos fundamentales, no pueden ser restringidos a determinados espacios privados de la vida personal, por el contrario, al ser expresión de nuestra dignidad pueden y deben desarrollarse en todo ámbito, incluida la empresa. Por ello, dada su necesaria coexistencia con los derechos e intereses de los



empleadores es necesario el estudio de la delimitación de sus contornos jurídicamente protegidos en la relación laboral. Esta monografía sintetiza y analiza el necesario ajuste o modulación del ejercicio de los derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia en el contexto vital de una relación jurídica de trabajo a partir de diversas sentencias de los tribunales españoles, comunitarios y extranjeros atendiendo a las circunstancias de cada caso y a las particularidades propias de la relación laboral y de la empresa donde se prestan los servicios.

SUMARIO: Prólogo; Introducción; I. Aspectos comunes entre los derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia; II. Derecho a la libertad ideológica o de pensamiento; III. Derecho a la libertad religiosa; IV. Derecho a la libertad de conciencia

BIBLIOGRAFÍA: BETRIÁN CERDÁN, Pilar, «Discriminación indirecta y religión en el ámbito laboral», Derecho y Religión, N° 11, 2016.

GARCÍA – PARDO, David, «La discriminación religiosa en el ámbito laboral en la jurisprudencia de Estrasburgo», Derecho y Religión, N° 11, 2016.

LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo, «La libertad religiosa en las relaciones laborales: factores de litigiosidad y supuestos conflictos en clave contractual», Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado, N° 28, 2012.

MARTÍNEZ PUJALTE, Antonio Luis, «Libertad de conciencia y tratamiento médico», Persona y Derecho, N° 41, 1999.

SEMPERE NAVARRO, Antonio, «La “no renovación” del contrato de profesores de religión», Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi, N° 27, 2003.

CONCLUSIONES: Con respecto a los derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia es necesario aclarar que, aunque emanan del ámbito íntimo de la racionalidad de la persona, cada uno de estos derechos tiene un contenido propio y diferenciado: el conocimiento y relación con la verdad es objeto del derecho a la libertad ideológica; la moralidad, como ámbito de actuación de la persona o la elección del bien moral, es objeto del derecho a la libertad de conciencia; y, la aceptación de la existencia de un ser supremo y su consecuente relación con él, es objeto del derecho a la libertad religiosa.

Ahora en lo que se refiere a las relaciones laborales debe tenerse en cuenta que, en orden al principio de buena fe contractual existe un deber del trabajador de informar sobre sus ideas o sus creencias religiosas cuando estas repercutan en la prestación laboral, en todas las fases de la relación jurídica de trabajo. Sin embargo, en virtud de la teoría del desaliento y atendiendo a las circunstancias, puede que el incumplimiento del deber de informar, o, incluso, el mentir sobre las creencias religiosas o ideológicas no traiga consigo como consecuencia ningún tipo de sanción para trabajador, pues, aunque con estos actos el empleado incumple con su deber para con el empleador, se encuentra protegido por la dimensión institucional del derecho a la libertad ideológica y religiosa que reclaman se evite el desaliento en el ejercicio de esos derechos.



Autor: Rebeca Karina Aparicio Aldana

Cargo: Profesora de Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Analista Legal - Dirección de Protección de Datos.

Institución / entidad a la que pertenece¹. Escuela Jurídica y de Negocios – ESJUR. Ministerio de Justicia.

Correo electrónico: rebecarina@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Doctora (Cum Laude) en Derecho del Trabajo por la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) – España.

Máster en Derecho del Trabajo por la URJC– España.

Licenciada en Derecho - Universidad de Alcalá – España.

Máster Derecho Constitucional: Universidad de Piura – (Perú).

Abogada por la Universidad de Piura (Perú).

Abogada de la Dirección de Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia (Perú).

Profesora Universitaria y de Centros de Altos Estudios en España y Perú con más de 10 años de experiencia.

Autora de libros, artículos y miembro de comité editoriales en España, Perú, Argentina, Chile, Colombia y Brasil.

Ganadora de accésit en premios internacionales de investigación jurídica.

Abstract: *Control empresarial sobre el correo electrónico en el ámbito laboral. Análisis sobre las recientes sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Supremo Español.*

El presente artículo tiene como finalidad analizar el ámbito jurídicamente protegible del ejercicio del poder de control del empresario sobre el uso del correo electrónico de sus trabajadores, a propósito de los recientes pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos humanos al respecto, en especial la sentencia de la Gran Sala Caso Barbulescu contra Rumania, Sentencia de 5 septiembre 2017 y su impacto en los pronunciamientos del Tribunal Supremo español.



Sumario: 1. Delimitación conceptual entre el derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones en el ámbito laboral; 2. Estado de la cuestión: Una revisión de la jurisprudencia europea y española; 3. Análisis y crítica a los principales pronunciamientos; 4. Conclusiones; 5. Bibliografía.

Bibliografía:

APARICIO ALDANA, R. K. (2016): Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico-laborales, Cizur menor: Aranzadi – Thomson Reuters.

DE VAL TENA, A. L (2010): Los trabajadores directivos de la empresa. Consejeros y Administradores, personal de alta dirección, empleados directivos, Pamplona: Aranzadi – Thomson – Reuters.

MONTOYA MELGAR, A. (2009): «Nuevas tecnologías y buena fe contractual (Buenos y malos usos del ordenador en la empresa)», Relaciones Laborales, núm. 5-6.

PUNTRIANO ROSAS, C. (2012): «Despido por el uso indebido de correo electrónico proporcionado como herramienta de trabajo personal. Comentario a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional», Gaceta Constitucional, núm. 56.

TOSCANI GIMÉNEZ, D. y CALVO MORALES, D. (2014): «El uso de internet y el correo electrónico en las empresas límites y garantías», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm 165.

Conclusiones:

1. El empleador no se encuentra legitimado a realizar un control sobre correos electrónicos personales de los trabajadores, al ser ellos titulares de la cuenta.

2. Por el contrario, consideramos que los correos electrónicos corporativos, son de titularidad del empleador, pudiendo establecer, por ejemplo, el uso estrictamente laboral de esta herramienta, lo que provoca el rompimiento de la expectativa de secreto de las comunicaciones, en tanto que estos instrumentos pueden ser pasibles control empresarial, pues se presume que el grueso de su contenido es estrictamente laboral, sin que estos controles supongan una vulneración al derecho al secreto de las comunicaciones. Ahora, para evitar que el control sobre contenidos se realice de forma arbitraria, en tanto es posible de lesionar el derecho a la intimidad de los trabajadores, es necesario que existan indicios razonables de incumplimiento para que el control sobre los mensajes y contenidos que obran en el correo electrónico corporativo sea legítimo.



Autor: Renan Bernardi Kalil

Cargo: Doutorando em Direito do Trabalho pela USP.

Institución / entidad a la que pertenece: Universidade de São Paulo (USP)

Correo electrónico: renankalil@usp.br; renan.kalil@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Doutorando em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Membro do Conselho Editorial da Revista “Direitos, Trabalho e Política Social”, vinculada aos Programas de Pós-Graduação em Política Social e de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Parecerista da Revista “Direito e Práxis”, vinculada à Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ). Membro do Grupo de Pesquisa sobre Trabalho Escravo Contemporâneo (GPTEC), vinculado à Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Procurador do Trabalho. Foi Coordenador de Ensino Suplente do MPT na Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) (2015). Foi Vice-Coordenador Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (2015-2017).

Abstract: O capitalismo de plataforma – denominação que estamos adotando para as transações económicas realizadas por meio de aplicativos e plataformas digitais – confere uma nova dinâmica ao mundo do trabalho e suscita diversos questionamentos a respeito da regulação do mercado de trabalho. Uma das novas formas de trabalho que emergiu a partir dessas mudanças foi o trabalho-de-multidão (crowdwork), que se refere a atividades que envolvem a realização de tarefas por meio de plataformas online, que colocam em contato diversas organizações e indivíduos por meio da Internet, permitindo a aproximação de consumidores e trabalhadores em escala global. Os trabalhadores são considerados autônomos, sendo a plataforma um agente que promove a intermediação de mão de obra. O conhecimento do conteúdo dessas novas formas de trabalho é importante para se avaliar se e como o direito do trabalho é capaz de oferecer respostas que garantam algum grau de proteção social aos trabalhadores e, em caso negativo, de que maneira podemos conceber instrumentos que cumpram esse papel.

Título: *Trabalho-de-multidão (crowdwork) e proteção social: o papel do direito do trabalho*

Sumário: 1. Capitalismo de plataforma e as novas formas de trabalho; 2. Trabalho-de-multidão (crowdwork): características, dinâmicas e condições de trabalho; 3. Direito do trabalho, trabalho-de-multidão (crowdwork) e proteção do trabalho; 4. Conclusões

Bibliografia: DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471–504, 2016; FELSTINER, Alek. Working the Crowd: Employment and Labor Law in the



Crowdsourcing Industry. Berkeley Journal of Employment and Labor Law, v. 32, n. 1, p. 143–203, 2011;
SRNICEK, Nick. Platform capitalism. Cambridge: Polity, 2017.

Conclusões: Caso os trabalhadores sejam considerados como empregados, há a necessidade de se pensar em como aplicar o direito do trabalho em relações que não ocorrem necessariamente no mesmo território. Caso os trabalhadores sejam considerados autônomos, devemos pensar em como integrar essa figura em uma rede de proteção social.



Autor: Rodrigo Méndez Filleul

Cargo: Abogado

Correo electrónico: mendezfilleulrodrigo@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): El autor es Abogado Universidad Nacional de Córdoba (Córdoba Argentina), Magister en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social Europeo – Universidad Castilla La Mancha (Albacete España), Especialista en Derecho del Trabajo, Universidad Católica Argentina (Buenos Aires). Fue docente de grado y postgrado en la Universidad Nacional de Córdoba y Universidad Siglo 21 e invitado en la Universidad Católica de Córdoba, Universidad de la República, Montevideo República Oriental del Uruguay y de la Universidad de la Empresa Montevideo - República Oriental del Uruguay. Conferencista y publicista. Becario de la Organización Internacional del Trabajo, Asociación Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y del gobierno de Francia. Ha realizado estudios en el país como en diversos países del extranjero. Distinguido con premios y distinciones nacionales e internacionales. Ejerce la profesión de abogado.

Abstract: *La figura del empleador frente a la relación jurídica digital. Necesidad de un rediseño normativo a la luz de los avances tecnológicos en el mundo del trabajo*

Los cambios tecnológicos han irrumpido fuertemente en la sociedad en su conjunto. Su presencia es el presente y futuro, y su influencia se viene profundizando día tras día, con consecuencias, -más precisamente en el mundo del trabajo-, que aún no podemos advertir desde la certeza. Aun ello y dentro de este panorama de incertezas, lo que sí sabemos, es que las innovaciones tecnológicas crearán nuevos empleos, destruirán otros y modificarán muy posiblemente, la mayoría de los existentes. Y más precisamente, impactarán de lleno en el ámbito del contrato de trabajo individual.

En el presente trabajo se parte de la idea de reconocer una realidad innegable, que no es otra que la influencia decisiva de los cambios tecnológicos en el derecho del trabajo y más precisamente en el ámbito del contrato de trabajo. Pero esta vez, se pretende hacer foco en la figura del empleador, y en las nuevas formas o manifestaciones tanto económicas como tecnológicas que aquel asume en el ámbito de la denominada *Gig Economy*. Así como se definiera, - y con relativo consenso-, que la tecnología ha generado una nueva forma de trabajo que consagró el rediseño del concepto de trabajador, prima la necesidad de analizar por contrapartida esta vez, la figura del empleador dentro de este nuevo contexto. Porque si aquel concepto mudó de contenido, lo fue porque primero la figura del empleador asumió nuevos matices e incluso modalidades. De allí entonces que se pretende



comenzar por el concepto normativo dado a la persona del Empleador en el Contrato de Trabajo clásico. Una vez ello, contrastarla con los nuevos matices que de cara a los avances tecnológicos aquel asume, tratando de describir contenido, límites y perspectivas de dicha figura, en el afán de verificar si aquella concepción tradicional puede ser subsumida dentro de su concepción clásica o si por el contrario requiere de un rediseño normativo, de cara a su regulación.

La ley argentina define al trabajador como la persona física -o conjunto de ella- o jurídica, que requiere los servicios de un trabajador. Es decir, que se trata de una persona que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador, contando para ello con facultades de control y disciplinarias. Pese a su amplitud terminológica, hay un sinnúmero de nuevas realidades en el mundo del empleo de la mano de la tecnología, que generan cuanto menos, el interrogante acerca de la vigencia de su conceptualización tradicional. Una prueba de ello, lo es el incipiente proceso de adscripción por parte de la jurisprudencia, del carácter de empleador a simples plataformas tecnológicas, lo cual rompe tanto con la conceptualización clásica como con los límites originarios, otorgados a dicha figura. Insisto, así como la figura del trabajador asume nuevas modalidades ante la irrupción de la tecnología, la contrapartida necesaria es que el empleador también la asuma. El objetivo del presente, avanza un poco más, en tanto que pretende relevar someramente la realidad normativa y fáctica apuntada, respecto de algunos países de Sud América.



Autor: Rodrigo Thomazinho Comar e Luiz Eduardo Gunther

Cargo: Advogado e Desembargador do Trabalho

Institución / entidad a la que pertenece: Defesa da Classe Trabalhadora e Tribunal Regional do Trabalho

Correo electrónico: rodrigoadvoc@hotmail.com e luiz.gunther@uol.com.br

CV (máximo 15 líneas): <http://lattes.cnpq.br/6178221697014008>

Abstract: *O controle de convencionalidade na busca da concretização do trabalho decente*

Trata o presente artigo da análise do controle de convencionalidade e seus aspectos, bem como das convenções internacionais sobre direito do trabalho editadas pela Organização Internacional do Trabalho. Será abordado, também, a estrutura do referido organismo e as convenções por ele produzidas visando contextualizar e posicionar o leitor a respeito da natureza e da amplitude do tema. A questão será tratada, ainda, passando pela verificação das formas de integração dos citados documentos internacionais em que o Brasil é signatário e, a partir daí, a sua posição hierárquica perante o ordenamento jurídico interno, com intuito de se analisar os efeitos deste ato e em que medida tais elementos auxiliam ou contribuem para concretização e afirmação do conceito de trabalho decente, compreendido esse em todas as suas bases estabelecidas pelo referido organismo internacional.

Palavras-chave: convenções internacionais; oit; controle de convencionalidade; trabalho decente

Conclusões a alcançar: este artigo propõe-se a concluir a forma com que as convenções internacionais produzidas pela OIT integram a ordem jurídica interna, bem como sua posição que estes documentos ocupam no ordenamento e sua influência nas relações laborais, bem como o controle de convencionalidade exercido em sua aplicação perante tais relações, visando o atendimento da agenda do trabalho decente firmada pela Organização Internacional do Trabalho, do qual o Brasil é signatário.

Bibliografia: BOBBIO, Norberto et al. Dicionário de Política. Volume I. Brasília: Editora Brasília, 1998.

_. Teoria do ordenamento jurídico. 6 ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Código Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em 16 fev. 2018.



_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região. Convenção de Havana sobre tratados. Disponível em: <

http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/convencoes/convencao_havana_tratados.pdf.

Acesso em: 16 fev. 2018.

_____. Câmara dos Deputados. LEI Nº 5.172, DE 25 DE OUTUBRO DE 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L5172.htm>. Acesso em 16 fev.2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 466/343-1/SP. Relator: Ministro Cezar Peluso. Recorrente: Banco Bradesco. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Brasília, 03 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>>. Acesso em: 16 fev.2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. TST-RR 773-47.2012.5.04.0015. Ministro Relator Cláudio Brandão. Recorrente: Centro Clínico Gaúcho Ltda. Recorrido: Denise Dubina. Brasília, 4 de maio de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=000773&digitoTst=47&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0015&submit=Consultar>>. Acesso em: 16 fev.2018.

_____. Constituição Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 16 fev. 2018.

_____. OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 19 fev.2018.

_____. OIT. Disponível em: Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 19 fev.2018.

_____. OIT. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 19 fev.2018.

_____. OIT. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 19 fev.2018.

_____. ONU. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 19 fev.2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. Trabalho Decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004.

CIDH. Corte Interamericana De Direitos Humanos. Caso Gomes Lund e outros vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 24 de novembro de 2010b. Série C nº 219.



PRESENTACIÓN DE LIBRO

Autor: Dr. Rolando Enrique Ubillús Bracamonte

Cargo: Profesor de la Facultad de Derecho

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú

Correo electrónico: rolandoubillus@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Doctor en Derecho y máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Rey Juan Carlos (España), licenciado en Derecho español, mediante un proceso de homologación realizado en la Universidad de Alcalá, abogado y máster en Derecho por la Universidad de Piura (Perú). Ganador del Premio Reina María Cristina 2014, otorgado por el RCU Escorial María Cristina, adscrito a la Universidad Complutense de Madrid, y de un accésit del Premio Estudios Financieros 2014, otorgado por el Centro de Estudios Financieros de Madrid. Director académico de la Escuela Jurídica y de Negocios (Perú) y profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad San Ignacio de Loyola (Perú).

Abstract: *Grupos de empresas en el ámbito laboral: "delimitación conceptual y reestructuraciones", Thomson Reuters Aranzadi, Navarra (España), 2017.*

Sumario: El grupo de empresas es una forma de organización empresarial –reflejo de la globalización– que produce múltiples efectos sobre la realidad socioeconómica. Entre los variados enfoques a partir de los cuales puede analizarse este fenómeno, el trabajo de investigación que contiene estas páginas se centra en el ámbito jurídico y, de modo particular, en los principales cuestionamientos que producen los grupos de empresas al reestructurarse laboralmente, dado que estos temas son los más usuales y polémicos hoy en día.

Bibliografía: En coherencia con el carácter poliédrico del fenómeno, para la elaboración de esta monografía se ha acudido a la doctrina (científica y judicial) de distintas ramas del Derecho, con el propósito de brindar soluciones a los temas planteados a partir de una visión omnicomprensiva de los mismos, aunque teniendo siempre presente los principios que inspiran al Derecho del Trabajo, con la finalidad de no extrapolar criterios jurídicos ajenos a esta rama del Derecho Social en el que se incardina esta investigación. Se adjunta en documento adjunto la lista de los libros consultados.



Conclusiones: el grupo de empresas es una forma de organización empresarial lícita que puede considerarse, según sea el caso, como un solo empleador, un conjunto de empleadores o una forma fraudulenta de organización empresarial.



Autor: Sandra Tavares

Cargo: Professora Universitária. Investigadora. Advogada. Empresária.

Institución / entidad a la que pertenece: Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa. Centro de Estudos e Investigação em Direito

Correo electrónico: stavares@porto.ucp.pt

CV (máximo 15 líneas): Professora Auxiliar da Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa. Investigadora no Centro de Estudos e Investigação em Direito da Universidade Católica Portuguesa. Advogada. Empresária.

Licenciatura em Direito (1997). Curso de Especialização em Ciências Jurídico-Criminais (1998). Curso de Pós-Graduação em Direito do Ordenamento, do Urbanismo e do Ambiente (1999). Mestrado Científico Pré-Bolonha em Ciências Jurídico-Criminais (2002). Doutoramento em Direito (2014). Licenciatura em Psicologia (2016). Certificado de Competências Pedagógicas (2016). Curso de Pós-Graduação em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos (2017). Membro da CIELO LABORAL

Abstract: *O papel do sindicalismo e da concertação social na garantia do trabalho decente em Portugal*

Sumário: O trabalho decente é uma realidade sempre sujeita a tensões e retrocessos. Não só o paradigma do que já era dado como adquirido tem regredido face ao contexto atual (período da crise económico-financeira europeia em que Portugal se viu e vê especialmente envolvido), como enfrenta o trabalhador português novos desafios que colocam em perigo o carácter decente da sua prestação laboral. Quer por via de alterações legislativas (alargamento do trabalho por turnos, flexibilização do horário de trabalho, desmultiplicação das formas de despedimento, precarização dos vínculos, etc.), quer por força das próprias dinâmicas sociais atuais (tele-trabalho, vulgarização da utilização do email e do telemóvel fora do horário de trabalho, robotização, etc.), o trabalho decente é uma conquista permanentemente atacada e em risco.

Este artigo pretende averiguar o papel específico do sindicalismo português na mobilização do diálogo social e da concertação social na luta permanente dos trabalhadores em defesa de condições de trabalho decentes e compatíveis com os direitos fundamentais e laborais consagrados normativamente.

Bibliografia: A metodologia seguida pressupõe a análise documental de textos de génese sindical e outros que impactam diretamente na legislação e nas opções políticas de fundo que vão sendo



adotadas em prol da defesa do trabalho decente, assim como na constatação do que fica por concretizar em termos político-legislativos, apesar dos esforços sindicais.

Conclusões a alcançar: O presente artigo pretende demonstrar o peso relativo do sindicalismo português na implementação e garantia do paradigma do trabalho decente, assim como evidenciar fraquezas do movimento sindical na concretização desse mesmo paradigma.



Título del Seminario: *O trabalho e as novas tecnologias*

Coordinador: Ana Paula Silva Campos Miskulin



Cargo: Juíza do Trabalho

Institución / entidad a la que pertenece: Universidade de São Paulo – USP

Correo electrónico: anapaulasilvacampos1@terra.com.br

CV (máximo 15 líneas): Juíza do Trabalho. Mestranda em Direito pela Universidade de São Paulo. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás e em Derechos Humanos Laborales y Derecho Transnacional del Trabajo pela Universidad de Castilla La Mancha. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O trabalho além do direito do trabalho: dimensões clandestinidade jurídico laboral”.

Abstract Seminario: O desenvolvimento da tecnologia e o uso difundido da internet revolucionaram os meios de comunicação entre as pessoas, criando uma ferramenta mundial de interação, inimaginável no final do século XVIII, quando se iniciou a primeira revolução industrial. A internet passou a ser palco para encontros, pesquisas, notícias, compra e venda de produtos, fornecimento ou prestação de serviços e compartilhamento de bens ou ideias, inovando o sistema capitalista de produção e as formas de exploração do trabalho humano. Como desdobramento do formato colaborativo de uso das plataformas eletrônicas e de aplicativos e sites que prestam variados tipos de serviços, nasceram também novos formatos de negócios empresariais, que se valem desses recursos digitais para venderem ou alugarem seus produtos ou fornecerem serviços, não raro se utilizando do trabalho alheio. Hoje, embora não haja consenso, fala-se em quarta revolução industrial, em razão da interação entre o mundo físico, biológico e digital, que repercute em todos os segmentos da sociedade. É inegável que tais avanços tecnológicos, trouxeram ganhos imensuráveis às pessoas na vida cotidiana, em geral. Atualmente, é possível se comunicar com uma pessoa do outro lado do mundo, fazer operações bancárias ou localizar um endereço com apenas alguns cliques no teclado do computador ou na própria tela do aparelho celular. Por outro lado, ter acesso à internet se tornou uma obsessão, tanto que já existem programas de informática como o Freedom e o SelfControl, que bloqueiam o acesso à internet ou à websites específicos por determinado período de tempo. No âmbito laboral, ao mesmo tempo em que se avaliam as consequências da automação e da substituição paulatina da mão de obra humana pelos robôs, percebe-se também que a delimitação da linha divisória entre local de trabalho e a casa do trabalhador tornou-se tênue e, em alguns casos, inexistente, fazendo surgir a



defesa do direito à desconexão do trabalho. O trabalho remoto através dos instrumentos de comunicação disponíveis, como o aparelho celular e os computadores portáteis, conectados à internet vinte e quatro horas por dia, fizeram desaparecer a tripartição do dia em oito horas de sono, oito horas de lazer e oito horas de trabalho, a qual foi objeto de luta na Inglaterra no início do século XX. Nesse ambiente, entende-se que as novas formas de organização do trabalho, ditadas pelas estruturas organizacionais contemporâneas das empresas, exigem também que haja uma regulação legal das relações de trabalho daí advindas, pois é evidente que a flexibilidade de horários é uma vantagem para o trabalhador, mas, ao mesmo tempo, pode se tornar um estímulo à prática de jornadas excessivas. Pretende-se, portanto analisar em que medida a flexibilidade de horário para atividades remuneradas por produção pode ser compatibilizada com uma jornada que não seja exaustiva e não submeta o trabalhador a riscos ocupacionais físicos e psíquicos.

Ponente 1: Fabiano Zavanella

Fotografía:



Cargo: Advogado

Institución / entidad a la que pertenece: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC / SP

Correo electrónico: fzavanella@rochacalderon.com.br

CV (máximo 15 líneas): Advogado. Doutorando em Direito pela Universidade do Porto/PT. Mestre em Direito pela PUC/SP. MBA em Direito Empresarial com extensão para docência ao ensino superior pela FGV/SP, pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/SP e em Direito do Trabalho Europeu pela Università di Roma Tor Vergata/IT. Consultor jurídico especialista em Direito do Trabalho e Empresarial. É professor nos cursos de pós-graduação e extensão em Direito Empresarial do IBMEC, no curso de pós-graduação lato sensu em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho na Universidade Metodista de Piracicaba, na ESA/SP, na FADI/SP, na EPD/SP e nos cursos de graduação em Direito da Faculdade Integral Cantareira. Membro da Comissão Especial de Direito Bancário da OAB/SP. Diretor acadêmico do IPOJUR. Membro do Comitê Executivo da Comunidade CIELO LABORAL. Pesquisador do GETRAB/USP e autor do livro Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva, além de diversos artigos em revistas e periódicos jurídicos.

Título ponencia: *Representação Sindical e a Tecnologia*



Abstract ponencia: A 4ª revolução tecnológica que faz surgir um novo mundo do trabalho completamente diferente da matriz clássica, notadamente por conta da descentralização e da mudança da unidade produtiva, além de uma série de novas formas de contratação ou prestação do serviço desdobra efeitos e consequências também no direito sindical.

A entidade representativa acostumada com os modelos padrões de negociação coletiva seguramente sofre duros golpes com essa configuração da economia de mercado e, fundamentalmente, por conta do outsourcing, em especial para dialogar com o grupo de representados e até mesmo, na realidade brasileira, definir qual é sua base de atuação e o alcance.

O teletrabalho, o trabalho em plataformas, a terceirização e outras modalidades presentes em nosso cotidiano propõem novos desafios aos sindicatos que também no Brasil passam pela transformação advinda da redução de receita por conta da alteração legal que torna facultativa à contribuição sindical, sinal e sintoma umbilicalmente ligado à crise de representatividade.

No mundo a coisa não é diferente, porém anda a passos mais rápidos em especial na União Europeia onde diversos acordos macro e negociações supranacionais cuidam de peculiaridades e fixações de padrões na contratação e na prestação de serviços descentralizados a partir das próprias normativas da OMC e OIT.

A proposta é discutir tais desafios e sugerir alguns caminhos para essa reinvenção sindical.

Ponente 2: Ana Paula Silva Campos Miskulin

Fotografía:



Cargo: Juíza do Trabalho

Institución / entidad a la que pertenece: Universidade de São Paulo – USP

Correo electrónico: anapaulasilvacampos1@terra.com.br

CV (máximo 15 líneas): Juíza do Trabalho. Mestranda em Direito pela Universidade de São Paulo. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás e em Derechos Humanos Laborales y Derecho Transnacional del Trabajo pela Universidad de Castilla La Mancha.



Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O trabalho além do direito do trabalho: dimensões clandestinidade jurídico laboral”.

Título ponencia: *Novas Tecnologias e Jornadas Flexíveis*

Abstract ponencia: Um dos pontos considerados como positivos no trabalho prestado através de plataformas digitais é a flexibilidade de horário, pois em muitos casos o trabalho pode ser realizado remotamente, de qualquer lugar onde se encontre, sendo necessário apenas acesso à internet. E, em outros, mesmo nas atividades nas quais se exija a presença física do trabalhador em determinado local, este pode escolher os horários disponíveis que tem para trabalhar, compatibilizando o labor com suas atividades pessoais.

O que se revela, evidente, porém, é que em se tratando de atividades remuneradas por tarefas realizadas e não por tempo à disposição, é bem provável que o trabalhador realize jornadas muito extensas, a fim de aumentar a sua renda, privando-se do convívio familiar e, provavelmente, sacrificando sua saúde física e mental.

Desta forma, pretende-se abordar em que medida a flexibilidade de horário para atividades remuneradas por produção pode ser considerada uma vantagem nas relações de trabalho que fazem parte do sistema de retribuição “pay as you go”.

Ponente 3: Newton Dos Anjos

Fotografía:



Cargo: Gerente Jurídico, Trabalhista Ambiental E Contencioso Geral

Institución / entidad a la que pertenece: EMBRAER S.A.

Correo electrónico: newton.anjos@embraer.com.br

CV (máximo 15 líneas) Mestre em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O trabalho além do direito do trabalho: dimensões clandestinidade jurídico laboral”. Advogada Trabalhista.

Título ponencia: *Tecnologia E Novos Rumos Do Trabalho: Uma Abordagem Labor-Ambiental*



Abstract ponencia: As novas formas de trabalho como, por exemplo, aquele desenvolvido por meio de plataformas de tecnologia, trouxeram grandes mudanças na configuração do mundo trabalho. Diversas questões surgem dessas novas modalidades de trabalho, especialmente no que toca aos reflexos no meio ambiente laboral e na saúde e segurança dos trabalhadores envolvidos.

A legislação brasileira não possui um conceito de meio ambiente do trabalho, que se limitou a prever sua proteção como um dos objetivos do Sistema Único de Saúde – SUS, como dispõe a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 200, inciso VIII. Sua definição, portanto, coube à doutrina e jurisprudência, que não o definiu de modo uníssono.

Nessa esteira, faz-se necessário o estudo sobre as transformações do meio ambiente de trabalho pela utilização de novas tecnologias. A identificação do meio ambiente laboral desses trabalhadores encontra diversos obstáculos, como a sua própria definição espacial. Diante dessa problemática, questiona-se: o conceito meio ambiente laboral foi modificado pela utilização de plataformas digitais?

Além da questão de identificação labor-ambiental, o trabalho envolvendo novas tecnologias enfrenta dificuldades na configuração dos riscos ocupacionais. É necessário verificar a existência de riscos físicos e psíquicos na utilização dessas tecnologias. Há mudanças de riscos? Houve o agravamento ou a atenuação?

A possível mudança do conceito de meio ambiente de trabalho e dos próprios riscos ocupacionais traz, por consequência, a seguinte indagação: o modelo de responsabilidade civil existente é adequado para reparar os danos causados pelos riscos laborais? É possível obrigar o tomador de serviços ou, ainda, o fornecedor da tecnologia a zelar pela incolumidade física do trabalhador?

Desse modo, propõe-se a análise dos riscos ambientais em que o trabalhador em plataformas digitais se insere, bem como acerca da possibilidade, ou não, de responsabilização do tomador de serviços ou do fornecedor da tecnologia pela incolumidade física e psíquica dos trabalhadores envolvidos.

Ponente 4: Antônio Carlos Aguiar

Fotografia:



Cargo Advogado



Institución / entidad a la que pertenece: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/ SP

Correo electrónico: antoniocarlos.aguiar@peixotoecury.com.br

CV (máximo 15 líneas): Advogado. Especialista em Direito do Trabalho pela USP e Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Foi reconhecido com um dos advogados mais admirados do Brasil pela Revista Análise da Advocacia em 2015, 2016 e 2017 nas áreas Trabalhista e Previdenciário. Professor Doutor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito do Centro Universitário da Fundação Santo André; Professor da Escola Superior da Advocacia Trabalhista de São Paulo; Professor da EPD; Professor convidado dos cursos de pós-graduação da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie e Faculdade de Direito São Bernardo; Conselheiro Sindical da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo; Membro do IASP. Autor de diversos artigos e dos livros: “Negociação Coletiva” e “Advocacia Trabalhista”, “Unicidade Sindical no Brasil: Mito ou Realidade?”, e “Direito do Trabalho 2.0: Digital e Disruptivo”.

Título ponencia: *A Substituição De Humanos por Robôs no mundo digital*

Abstract ponencia: Neste momento de tecnologia disruptiva em que vivemos, de uma Era da Computação Ubíqua, em que áreas como a computação infinita, sensores, redes, inteligência artificial, robótica, manufatura digital, biologia sintética, medicina digital e nanomateriais trazem impactos significativos na vida de todos e nas relações de trabalho, denota-se um processo mutante que inclui a substituição da mão-de-obra humana por robôs. Nesse contexto, somos instados a refletir como procedem no dia-a-dia laboral as relações de trabalho e não trabalho neste novo mundo: o digital.



Título del Seminario: *Industria 4.0 e o Direito do Trabalho: o mundo dos Jetsons*

Coordinador: Camilla de Lellis Mendça



Cargo: Advogada

Institución / entidad a la que pertenece: Universidade de São Paulo - USP

Correo electrónico: camilla.lellis@gmail.com

CV (máximo 15 líneas:) Especialista em Direito do Material e Processual do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Graduada pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Membro da Clínica de Enfrentamento ao Trabalho Escravo de Uberlândia (ESAJUP/UFU). Membro do GETRAB-USP. Membro do NTADT-USP. Coordenadora das newsletters Cielo. Advogada Trabalhista.

Abstract: A animação The Jetsons foi criada em 1962 e retrata o imaginário das pessoas acerca do futuro: carros que pilotam sozinhos, robôs domesticados, empregos computadorizados, cidades inteligentes, etc. Nesse sentido, a trama é construída sobre as dimensões da terceira e da quarta revolução industrial. A realidade reproduzida pela série reflete, em grande medida, a atual fase de transição a que estamos submetidos, haja vista que a indústria 4.0 tem modificado situações jurídicas e econômicas já consolidadas de forma rápida e globalizada. Assim, temas de relevo foram extraídos com base em alguns dos principais personagens da série animada. Em relação ao protagonista da série, George Jetson, discute-se a questão da parassubordinação como alternativa às novas formas de emprego; quanto ao filho de George, Elroy, analisa-se os impactos das tecnologias em rede no que diz respeito aos youtubers mirins; o poder diretivo do empregador, reproduzido pelo Sr. Cosmo Spacely, é questionado quanto aos limites desse direito; em relação à Rosie, o robô humanoide da série, extraímos a discussão acerca da acepção da obsolescência programada aplicada às atuais formas de trabalho e, por fim, quanto ao Sr. Cogswell, que representa a materialização da competição empresarial, tem-se o debate acerca do rearranjo na organização e divisão internacional do trabalho.

Ponente 1: RAIANI MINATEL



Cargo: Advogada

Institución / entidad a la que pertenece: Universidade de São Paulo - USP

Correo electrónico: raiani_minatel@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas) Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Graduada pela Instituição Toledo de Ensino (ITE). Advogada Trabalhista.

Título ponencia: *A DINÂMICA DA COMPETIÇÃO NA INDÚSTRIA 4.0: O REARRANJO NA ORGANIZAÇÃO E DIVISÃO DO TRABALHO.*

A revolução tecnológica acirra a competição no mercado, impulsionada por companhias e corporações mundiais que dominam as tecnologias de produção, sendo detentoras de grande fatia do mercado mundial e ditadoras das políticas de preço. A junção de tecnologias tem proporcionado maior produtividade em velocidade recorde. Neste cenário, a pedra de toque na organização do trabalho será a interoperabilidade, a comunicação entre as máquinas, sistemas, dispositivos e as pessoas. As implicações extrapolam o mercado de trabalho em si e chegam a determinar um novo mapa geopolítico, organizado pela oferta de recursos e mão-de-obra barata dos países periféricos. Entretanto, com o alto índice de desemprego gerado pela automação, países que durante anos apostaram numa estratégia de deslocalização de sua produção, procurando locais de mão-de-obra barata, empenham-se agora na recuperação do seu tecido industrial. A produção recordé só é justificável com uma vazão de consumo em igual proporção. Em uma situação de alto índice de desemprego, o mercado consumidor ficaria limitado, gerando um excedente de produção que colocaria o sistema em colapso.

Ponente 2: ALINNE MARCI CORRÊA BARBOSA





Cargo: Advogada

Institución / entidad a la que pertenece: Universidade de São Paulo- USP

Correo electrónico: alinne.marci@tmradvogados.adv.br

CV (máximo 15 líneas): Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Advogada Trabalhista.

Título ponencia: A 'SIMBIOSE' ENTRE A VIDA PRIVADA E A VIDA PROFESSIONAL DO EMPREGADO DIANTE DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Abstract: É inegável que a quarta revolução tem impactado o mundo laboral e modificando os modos de produção e os modelos de gestão ao ponto do local de trabalho deixar de se restringir apenas às estruturas físicas da empresa. Desse modo, diferentemente da figura do empregador rígido e autoritário tratado no desenho, com o uso de tecnologias, a fiscalização do empregador, na quarta revolução industrial tende ser mais impessoal e flexível, a exemplo do que ocorre no teletrabalho e do smartwork. Todavia, apesar das novas formas de gestão apresentarem-se mais flexíveis, o poder diretivo do empregador não desaparece e para tanto, quando se utiliza ilimitadamente as ferramentas tecnológicas como forma de controle ou para obter mais produtividade, viola-se a vida pessoal do trabalhador e acarreta um contexto preocupante na medida em que não se estabelece mais a distinção entre a privada e a vida laboral do trabalhador, principalmente nos casos de trabalhos remotos, conforme destacou um recente relatório divulgado pela OIT e a Eurofund. Nesse sentido surge a seguinte problemática: qual o limite do poder diretivo do empregador ante a 'simbiose' entre a vida privada e profissional do trabalhador ininterruptamente conectado?

Ponente 3: RAQUEL BOSSAN



Cargo: Advogada

Institución / entidad a la que pertenece: EPD (Escola Paulista de Direito)

Correo electrónico: quelbossan@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): Especialista em Direito Do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD). Graduada pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Membro da



Coordenadoria de Direito do Trabalho da Comissão da Jovem Advocacia (CJA- OAB/SP). Advogada Trabalhista.

Título ponencia: *ROBOTIZAÇÃO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: OBSOLESCÊNCIA PROGRAMADA DAS ATUAIS FORMAS DE TRABALHO*

Abstract ponencia Atualmente, em um cenário mundial cujos avanços tecnológicos se fazem presentes em todas as relações, é imperiosa a discussão acerca dos desafios da chamada “quarta revolução industrial”, conceito que vem ganhando espaço nos círculos políticos, jurídicos, sociais e econômicos. No particular, a famigerada “indústria 4.0”, em consonância com a globalização, engendra uma quebra de paradigmas, impactando o campo das relações de trabalho, sobretudo ante a grande tendência de automatização dos recursos de trabalho, por meio de tecnologias. Em um contexto cada vez menos “humano”, a proteção do emprego, da saúde e da vida privada dos trabalhadores são temas sensíveis e ao mesmo passo latentes a serem discutidos, eis que além de desafios presentes, perpetuam-se no futuro. A análise da personagem robô Rosie, na conjuntura do que seria a “quarta revolução industrial” que a animação revela, personifica as concepções de robotização do trabalho e dos aspectos da inteligência artificial em detrimento das relações de trabalho. Sendo assim, o diálogo que se propõe no presente debate é, através da personagem em comento, a compreensão do conceito de robotização e inteligência artificial e a aceção de obsolescência programada aplicada às atuais formas de trabalho.

Ponente 4: ANNA CAROLINA DE SALES



Cargo: Advogada e Diretora de Relações Empresariais da Prefeitura de Uberaba

Institución / entidad a la que pertenece: Universidade de São Paulo – USP

Correo electrónico: annacarolinasalesadv@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Especialista em Direito do Material e Processual do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Graduada pela Universidade de Uberaba (UNIUBE). Membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social - GETRAB (FDUSP). Membro CIELO LABORAL - Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional. Candidata aprovada no programa de Mestrado em Direito Laboral pela Universidade de Coimbra/PT (2013). Advogada Trabalhista.



Título ponencia: REFLEXOS E LIMITES SOBRE O TRABALHO INFANTIL E AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO: O FUTURO E A REALIDADE DOS YOUTUBERS MIRINS

Crianças e jovens têm desenvolvido atividades cada vez mais ligadas às tecnologias digitais, a exemplo do youtube - uma ferramenta operacional que é, em regra, gratuita aos seus usuários e que permite a promoção pessoal ou de uma empresa por meio de vídeos criados ou editados por ela. O acesso cada vez mais constante e presente aos meios de comunicações, à tecnologia de ponta e as informações traduzem a sofisticação e integração pertinente deste fenômeno. Nesse contexto, provocado pela quarta revolução industrial, faz-se necessário analisar o trabalho da criança e do adolescente, especificamente dos “youtubers mirins”, sob um novo enfoque: o meio ambiente de trabalho permite o desenvolvimento dessas crianças? É possível considerar que existe um abuso ou uma forma irregular de divulgação de produtos e anúncios das empresas patrocinadoras? É possível equiparar o trabalho desenvolvido pelos “youtubers mirins” ao trabalho infantil artístico, com base na Convenção 138 da OIT?

Ponente 5: CAMILLA DE LELLIS MENDONÇA

Cargo: Advogada

Institución / entidad a la que pertenece: Universidade de São Paulo- USP

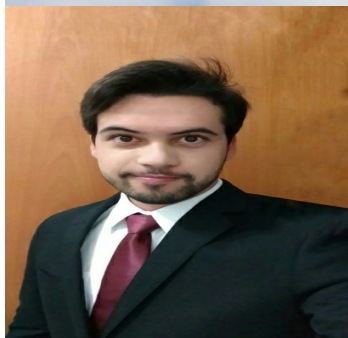
Correo electrónico: camilla.lellis@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Especialista em Direito do Material e Processual do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Graduada pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Membro da Clínica de Enfrentamento ao Trabalho Escravo de Uberlândia (ESAJUP/UFU). Membro do GETRAB-USP. Membro do NTADT-USP. Coordenadora das newsletters Cielo. Advogada Trabalhista.

Título ponencia: A PARASSUBORDINAÇÃO JURÍDICA COMO INSTITUTO PARA AS NOVAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Com o advento da quarta Revolução Industrial, novas atividades laborais e relações de emprego e de trabalho têm sido criadas em regimes marcados pela flexibilidade e autonomia. Nesse contexto, a subordinação jurídica clássica mostra-se inadequada à nova realidade que se impõe, fazendo-se necessária a implementação de um modelo com menor rigidez às partes. A parassubordinação constitui uma alternativa, já adotada por países como a Itália e Espanha, e trata-se de uma modalidade mista entre o trabalho subordinado e o autônomo. Diante disso, o debate acerca da parassubordinação enquanto instituto norteador das relações de trabalho merece atenção na medida em que se faz necessária a ampliação desse fenômeno jurídico de modo a abarcar as novas relações jurídicas típicas da quarta revolução industrial.

Ponente 6: FILIPE S. FORATTINI



Cargo: Diretor de Tecnologia

Institución / entidad a la que pertenece: Dr. Entrega

Correo electrónico: filipeforattini1@gmail.com

CV (máximo 15 líneas) Filipe Forattini é sócio-fundador e Diretor de Tecnologia no Dr.Entrega e sócio caçador de talentos da Vitta; ambas são start-ups na área da saúde que trabalham com: gestão de prontuários eletrônicos, agendamento on-line e vários outros desafios médicos. Foi estudante de computação na Universidade Federal de Uberlândia em 2012.

Título ponencia: *INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO GERADORA DE EMPREGOS*

À passos largos a quarta revolução industrial intensifica a intimidade entre indústrias e serviços com a tecnologia. Vivemos um mosaico de relações entre profissionais especializados, responsabilidades complementares entre prestadoras de serviço, que tem se provado muito fértil para geração de novas oportunidades de empregos. Um elemento surge como pilar para construção e ligação entre estes profissionais: a inteligência artificial. Vamos explorar juntos as consequências da construção deste novo cenário e enxergar algumas expectativas positivas no campo laboral para a próxima década.

Comentarista: BRUNO TOMAZ BERNARDES



Cargo: ADVOGADO

Institución / entidad a la que pertenece : BGA – BERNARDES, GONÇALVES & ASSOCIADOS – SOCIEDADE DE ADVOGADOS, R.L. (Porto, Portugal)

Correo electrónico: btb@bga.pt



CV (máximo 15 líneas): Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal); Frequência ERASMUS na Faculté du Droit de L'Université François Rabelais em Tours (França); Pós graduado em Ciências Jurídico-Empresariais, pela Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto (Portugal); Inscrito na Ordem dos Advogados Portugueses desde 2003; Sócio (partner) fundador da BGA – BERNARDES, GONÇALVES & ASSOCIADOS – SOCIEDADE DE ADVOGADOS, R.L.; Advogado na área laboral (trabalhista)



Título del Seminario: *Direito do Trabalho e Robótica – Introdução aos impactos jurídicos nas relações laborais*

Coordinador: Duarte Abrunhosa e Sousa



Cargo: Investigador e Advogado

Institución / entidad a la que pertenece: CIJE – Universidade do Porto

Correo electrónico: duarteousa@gmail.com

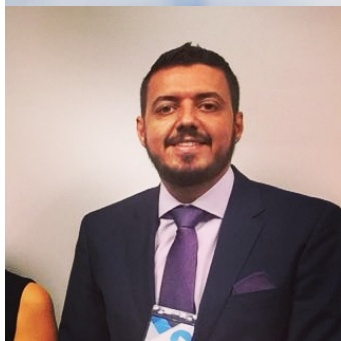
CV (máximo 15 líneas):

- Investigador no CIJE – Centro de Investigação Jurídico-Económica da Faculdade de Direito da Universidade do Porto;
- Membro do Comité Executivo da CIELO Laboral;
- Doutorando na Universidade de Santiago de Compostela;
- Membro do Comité Científico do COMPASS – Centre for Comparative Labour Law and Social Security Law, Universidade de Lodz (Polónia);
- Docente convidado em diversas universidades;
- Orador em diversos eventos internacionais;
- Advogado com mais de 13 anos de experiência exclusivamente em temáticas laborais;
- Autor de diversos artigos em publicações científicas nacionais e internacionais.

Abstract: Os debates em torno da robótica parecem ainda saídos de um filme ou livro de ficção científica. Contudo, a evolução tecnológica foi garantido uma progressão rápida da robótica, pelo que a realidade imaginada por autores como Philip K. Dick já faz parte do nosso presente e não do futuro.

Deste modo, com o presente seminário, os oradores pretendem garantir uma reflexão sobre os impactos laborais da robótica num contexto laboral e respetivos desafios para os legisladores mundiais. Assim, os autores pretendem abordar conceitos básicos, como também analisar questões mais específicas como a negociação coletiva nesta nova era tecnológica.

Ponente 1: Fabiano Zavanella



Cargo: Advogado

Institución / entidad a la que pertenece: IPOJUR

Correo electrónico: fzavanella@rochacalderon.com.br

CV (máximo 15 líneas): Advogado. Mestre em Direito pela PUC/SP. MBA em Direito Empresarial com extensão para docência ao ensino superior pela FGV/SP, pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/SP e em Direito do Trabalho Europeu pela Università di Roma Tor Vergata. Consultor jurídico especialista em Direito do Trabalho e Empresarial. É professor nos cursos de pós-graduação e extensão em Direito Empresarial do IBMEC, no curso de pós-graduação lato sensu (especialização) em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na Universidade Metodista de Piracicaba, na Escola Superior de Advocacia (ESA/SP) e nos cursos de graduação em Direito da Faculdade Integral Cantareira. Membro da Comissão Especial de Direito Bancário da OAB/SP. Diretor acadêmico do IPOJUR e autor do livro *Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva*, pela editora LTr, além de diversos artigos em revistas e periódicos jurídicos

Título ponencia: *Robotização e as relações de trabalho*

Abstract ponencia Nos idos da década de 1980, tínhamos uma série de equipamentos e atividades que simplesmente desapareceram por completo da nossa realidade presente, o que também não foi diferente nas décadas seguintes e, seguramente, é o que acontecerá em maior velocidade e menor espaço de tempo dado à dinâmica e ao avanço tecnológico que estamos vivenciando em dias atuais.

Algumas dessas “verdadeiras peças de museu” trazem consigo um efeito emocional no interlocutor, tais como o telefone com disco, o mimeógrafo (quem é que não se lembra do cheiro indescritível do álcool lançado no carbono para reproduzir cópias?), jogos diversos, incluindo o de botões, as máquinas instantâneas de tirar foto (para citar apenas alguns singelos exemplos).

Hoje, raramente fazemos alguma ligação telefônica, preferindo os aplicativos de comunicação, os quais, se possível, até evitam a interlocução direta com o destinatário da mensagem. Os próprios escâneres já perderam o sentido, já que é muito mais fácil digitalizar documentos. Os aparelhos de videogame estão cada vez mais sofisticados, influenciando tendências, comportamentos e, por vezes, comportamentos arriscados em nossos jovens. Por fim, as máquinas fotográficas foram totalmente incorporadas aos próprios smartphones. Com isso, e entre outros efeitos, essa revolução tecnológica foi responsável pelo quase desaparecimento da gigante Kodak, que desprezou e ignorou, no final dos anos 1990 o fenômeno do mundo digital.



Vivemos, sem dúvida alguma, a chamada 4ª Revolução Industrial, ligada intimamente ao fenómeno tecnológico que nos apresenta tantas novidades e soluções, bem como novos modelos de relações. No entanto, essa Revolução por que estamos passando afeta frontalmente diversos setores importantes da economia global (transportes, rede hoteleira, alimentação, compras no varejo, imobiliárias etc), trazendo em seu bojo profundos desdobramentos no mundo do trabalho, afinal, quem absorverá essa camada de trabalhadores que simplesmente estão tendo seus postos de trabalho absorvidos por tais avanços? E, uma vez absorvida, de que forma uma possível recolocação seria feita?

Dados divulgados em 2016 pela ONU indicam que, nos últimos anos, são introduzidos na rotina das indústrias pelo mundo afora aproximadamente 85 mil robôs que substituem a mão de obra clássica sem oportunizar ou gerar novos empregos e empregados.

A “internet das coisas” está por todo lugar, e vivemos cada vez mais conectados, monitorados e mapeados, contribuindo com a formação de um enorme banco de dados (Big Data) que possibilita todo e qualquer tipo de inteligência virtual, além de apresentar soluções que não adoecem, não faltam, não se acidentam, não reclamam dos comandos, não se limitam às jornadas e, principalmente, não recebem salários (distanciando-se daqui os investimentos em desenvolvimento e expansão).

Os robôs, enquanto controlados, se apresentam como a melhor solução mercadológica em tempos de sociedade de massa pela capacidade de movimentos em repetição para tarefas das mais simples até as mais complexas, como a interpretação e catalogação de teses, além de sugestões jurídicas, a exemplo do famoso Watson, da IBM.

Inegável a relevância e a necessidade mais do que premente do aprofundado estudo desses fenómenos, vez que o avanço incontrolável da tecnologia não espera, antes, apresenta uma série de vantagens e bons atributos, os quais, seguramente, precisam ser analisados e vistos pelos agentes do trabalho sob outro prisma e protagonismo.

Assim se espera de uma reinvenção e renovação dos pilares da proteção do Direito do Trabalho e da própria atuação do Estado, dos sindicatos e de demais estruturas a fim de melhor acomodar essa realidade com o objetivo de contribuir para a economia de mercado e para a geração de novas frentes ou oportunidades de trabalho, porque, sozinhos, os trabalhadores não resistirão a tais fenómenos.

Ponente 2: Duarte Abrunhosa e Sousa



Cargo: Advogado e investigador

Institución / entidad a la que pertenece: CIJE – Faculdade de Direito da Universidade do Porto



Correo electrónico: duarteasousa@gmail.com

CV (máximo 15 líneas):

- Investigador no CIJE – Centro de Investigação Jurídico-Económica da Faculdade de Direito da Universidade do Porto;
- Membro do Comité Executivo da CIELO Laboral;
- Doutorando na Universidade de Santiago de Compostela;
- Membro do Comité Científico do COMPASS – Centre for Comparative Labour Law and Social Security Law, Universidade de Lodz (Polónia);
- Docente convidado em diversas universidades;
- Orador em diversos eventos internacionais;
- Advogado com mais de 13 anos de experiência exclusivamente em temáticas laborais;
- Autor de diversos artigos em publicações científicas nacionais e internacionais.

Título ponencia: *São os robots um mero instrumento de trabalho ou verdadeiros “trabalhadores”?*

Com o crescimento do fenómeno da robótica em contexto de substituição de trabalhadores, mais naturalmente se colocarão algumas questões de base quanto ao seu papel nas relações de trabalho.

Nesta fase onde os legisladores estão ainda a procurar adaptar-se aos novos desafios promovidos pelas novas tecnologias, torna-se relevante perceber se o conceito de trabalhador deverá sofrer uma evolução. Na verdade, a economia colaborativa estimulou este primeiro debate de forma intensa. Apesar deste tema não se encontrar fechado na doutrina ou na maior parte dos ordenamentos jurídicos nacionais, certo é que a robótica vem dar uma nova dimensão a este debate. Com efeito, a diferença entre o robot ser um instrumento de trabalho ou uma verdadeira extensão do conceito de trabalho pode ter uma enorme impacto nas relações de trabalho.

O autor pretende avaliar o enquadramento dos robots nos conceitos jurídico-laborais tradicionais por forma a poder verificar o seu impacto nas relações de trabalho. Deste modo, será tido em conta o conceito de robot e o d erobot com inteligência artificial.

Ponente 3: Fernando Fita Ortega



Cargo: Profesor Titular, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Valencia (España)



Correo electrónico: fernando.fita@uv.es

CV (máximo 15 líneas):

- Licenciado en Derecho, Universidad de Valencia (1989). Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia (1994).
- Profesor Titular de Universidad desde 1999. Previamente, y desde 1995, prestando servicios docentes en la Universidad de Valencia con otras categorías (Ayudante y Titular de Escuela Universitaria).
- Árbitro de elecciones sindicales en la Provincia de Valencia desde 2002.
- Participación en proyectos de investigación subvencionados, tanto nacionales como internacionales (Italia). Estancias docentes y de investigación en diversos países (Chile, Brasil, Francia, Italia, Polonia y Reino Unido)
- Publicaciones (monografías, libros colectivos, artículos publicados en España y el extranjero).
- Miembro de comité académico de revistas españolas, brasileñas, italianas y polacas.

Título ponencia: *Los derechos colectivos en la economía colaborativa*

El fenómeno de la economía colaborativa y demás realidades económicas surgidas en torno a las plataformas digitales ha producido un fuerte impacto en el sistema de relaciones laborales. Esta nueva realidad no solamente provoca dificultades a la hora de decidir si los prestadores del servicio son o no trabajadores por cuenta ajena y, por consiguiente, si se les aplica o no la normativa laboral y, en su caso, cómo se adapta la misma a la concreta realidad en la que se organiza y presta el trabajo en ellas. Otros aspectos vinculados al ordenamiento jurídico laboral se ven igualmente afectados, entre ellos el ejercicio de los derechos colectivos tales como los de representación, negociación y huelga.

La disgregación de los trabajadores que provoca la realidad productiva de las plataformas digitales, al no existir un espacio geográfico que permita aproximar a quienes se ven en una similar situación, dificulta la generación de una comunidad de intereses que se encuentra en la base de las estructuras de representación del personal, lo que está poniendo en cuestión la tradicional representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de representantes elegidos por los trabajadores en el seno de las empresas. Surge así un primer reto con respecto a los derechos colectivos de los trabajadores que constituye, además, un reto para la pervivencia de las organizaciones sindicales: cómo favorecer la representación de los trabajadores de las plataformas frente al empresario. Estos retos afectan igualmente a los instrumentos de autotutela colectiva, como son la negociación colectiva y la huelga, ambos estrechamente vinculados al primero de los desafíos mencionados.

En el desarrollo de este bloque intervendremos dos profesores con objeto de abordar de forma exhaustiva las diferentes cuestiones que se suscitan sobre el particular.

Ponente 4: Leone Pereira



Cargo: Advogado e Professor

Institución / entidad a la que pertenece: Damásio Educacional

Correo electrónico: leone.junior@damasio.edu.br

CV (máximo 15 líneas): Sócio, Advogado, Consultor e Parecerista Trabalhista do Escritório PMR Advogados. Pós-Doutor pela Universidade de Coimbra. Doutor e Mestre pela PUC/SP. Especialista pela Universidade Cândido Mendes. Professor de Direito do Trabalho, de Direito Processual do Trabalho e Prática Trabalhista. Autor de Obras e Artigos Jurídicos. Palestrante. Membro Efetivo de Comissões da OAB/SP. Coordenador da Área Trabalhista e Professor do Damásio Educacional.

Título ponencia: *Instrumentos de Negociação Coletiva, Reforma Trabalhista Brasileira e Reflexos Tecnológicos no Mercado de Trabalho*

O Direito Coletivo do Trabalho é o ramo da ciência jurídica caracterizado por um conjunto de princípios, regras e instituições próprias que tem por escopo regulamentar a estrutura sindical brasileira, os instrumentos de negociação coletiva (convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho), a greve e o locaute, bem como as formas ou métodos de solução dos conflitos coletivos de trabalho (além da jurisdição, a mediação, a arbitragem etc.)

Na República Federativa do Brasil, o assunto laboral mais importante é o advento da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) e seus reflexos no Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.

Paulatinamente, já temos decisões dos juízes do trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho. Não obstante, ainda não temos posicionamentos firmes do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal do Trabalho.

Ademais, vale ressaltar que a Reforma Trabalhista é muito polêmica, com acirrada cizânia doutrinária e jurisprudencial, tendo em vista o fato de ter sido aprovada de forma açodada pelo Congresso Nacional, sem grande envolvimento da Magistratura do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, da Ordem dos Advogados do Brasil, de juristas, professores, estudiosos e demais operadores do Direito.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, tivemos grandes repercussões, como a regulamentação dos trabalhadores no local de trabalho (art. 11 da Constituição Cidadã de 1988 e arts. 510-A a 510-D da CLT), para empresas com mais de 200 empregados, permitindo-se mais uma ferramenta de negociação direta entre empregados e empregadores, independentemente da interveniência sindical.

Outrossim, tivemos o fim da contribuição sindical obrigatória, passando a ser facultativa, exigindo-se autorização prévia e expressa para o respectivo desconto.



Ainda, foi legislado o famigerado princípio do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da CLT), ampliando veementemente o alcance das negociações coletivas de trabalho, podendo flexibilizar e até desregulamentar determinados temas trabalhistas.

Nessa seara do Direito Coletivo do Trabalho, um dos grandes desafios dos juristas é o de analisar quais serão os respectivos reflexos nas novas relações jurídico-trabalhistas, máxime quando envolvem tecnologia, teletrabalho, plataformas, aplicativos, sites etc.

Cada vez mais, verificamos a presença das tecnologias de comunicação e de informação nas relações entre os trabalhadores e os tomadores de serviços, com inegáveis reflexos na economia e no mercado de trabalho.

Assim, o Direito hodierno deverá ter a preocupação de regulamentar a representação dos trabalhadores no ambiente virtual, a viabilização dos instrumentos de negociação coletiva de maneira não física, a pressão dos trabalhadores por melhores condições de trabalho de forma telemática, bem como a instrumentalização das formas alternativas de solução dos conflitos via informatizada.

Concluindo, dois professores abordarão as respectivas questões jurídicas e práticas sobre a temática.

Ponente 5: Thereza Christina Nahas



Cargo: Juíza e Professora

Institución / entidad a la que pertenece: Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo

Correo electrónico: tnahas70@gmail.com

CV (máximo 15 líneas):

Possui graduação em Direito pelo Centro Universitário Eurípedes de Marília (1991), mestrado em Direito: Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1999), mestrado em Derecho del Trabajo y Trabajo Social pela Universidade Castilla de La Mancha (2008), doutorado em Derecho del Trabajo y Trabajo Social pela Escola Internacional da Universidade Castilla de La Mancha (2016) e doutorado em Direito - Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2002). Atualmente é professora convidada da Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região, pesquisadora convidada na Facultad de Relaciones Laborales da Universidad de Castilla-La Mancha, professora doutora - convidada no COGEA- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, juíza do trabalho titular da 2ª Vara do Trabalho de Itapeverica da Serra (TRT/ 2ª Região). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Internacional



Título ponencia: *Robotozição nas relações (tradicionais) de trabalho*

Abstract ponencia A tecnologia e robotização atuam de modo a trazer mudanças profundas não só na vida da sociedade e das empresas, mas também, na relação laboral. As chamadas plataformas digitais têm produzido uma verdadeira revolução na forma da prestação de serviços e no contrato de trabalho, seja subordinado ou não, a partir do momento que altera inclusive a compreensão dos conceitos clássicos de empregador e trabalhador. Assiste-se, ainda, um crescente número de atividades que vem sendo desenvolvidas por robôs cada vez mais especializados, principalmente, em tarefas que impliquem em repetição de movimentos e não demanda uma atividade criativa daquele que pratica a ação.

Vários mitos e preocupações vem sendo planteados nas relações de trabalho, entre eles, de que os postos de trabalho vão desaparecer e que há novos tipos de relações de trabalho que não se inserem nos modelos tradicionais.

O que ocorre é que as chamadas economias colaborativas e o trabalho em plataformas digitais tem gerado novas organizações empresariais, descentralização cada vez em maior escala produtiva que importa na pulverização crescente das relações de trabalho, não se adequando aos modelos tradicionais e para os quais o direito do trabalho não está pensado ou preparado. A relação de trabalho ganha contornos globais e as regulamentações nacionais não estão preparadas para tanto, havendo uma natural inadequação entre o que realmente ocorre e o que está controlado pelo Estado.

Nos últimos anos do século passado, as sociedades e as empresas passaram por profundas transformações, enquanto as relações trabalhistas mantiveram os mesmos padrões que foram a razão de ser do direito do trabalho.

Intenciona-se desenvolver um estudo de que as várias teorias que sustentam o fim de trabalho, não consideram o fato de que a economia pode contribuir para a formação de postos de trabalho e a melhoria da qualidade de vida. É fundamental considerar as diferenças de realidades entre países, e a necessidade de o Estado se reestruturar com capacidade para incrementar a atividade econômica ao mesmo tempo que possa promover a reforma do estado de bem estar, sem ignorar outros fatores não menos importantes como, por exemplo, o envelhecimento da população, famílias que apresentam instabilidade, aumento da população, situações em que a flexibilidade da relação de trabalho seja necessária, bem como a reduzida ação sindical que sofre as consequências da alteração da forma atuação em razão de fatores que interferiram de forma brutal em negociações que antes eram firmadas por sindicatos e hoje passaram as mãos de especialistas da área trabalhista e administradores. Enfim, há que considerar o contexto das alterações sociais e como elas repercutem nas relações de trabalho.



Seminario 2: *Migraciones laborales, derechos humanos y protección laboral*

Coordinador: Loïc Lerouge. COMPTRASEC, Francia. Comité Ejecutivo CIELO laboral



Ponente 1: Leticia Iglesias Merrone



Cargo: Docente

Institución / entidad a la que pertenece: Facultad de Derecho Universidad de la República (Uruguay)

Correo electrónico: lim@vera.com.uy

CV (máximo 15 líneas): Doctora en Derecho y Ciencias Sociales, Magíster y Especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social todos por la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por igual casa de Estudios. Autora de los libros: “El principio de buena fe en el derecho del trabajo” (F.C.U., Montevideo, 2017) y “La objeción de conciencia y el deber de obediencia del trabajador” (La Ley Uruguay, Montevideo, 2015).

Abstract: *La protección del trabajador migrante en un mundo globalizado*

Sumario: Es un hecho notorio que la globalización es un fenómeno multidimensional que identifica al tiempo en el que vivimos, incidiendo entre otros, en aspectos sociales, culturales, económicos y políticos.

En ese contexto, lo que equivale a decir, en un mundo profundamente interconectado, los flujos migratorios son cada vez más recurrentes, lo cual impacta en gran medida en el mundo del trabajo, extremo que no puede, ni debe permanecer ajeno a los mismos.



Dentro de ese marco conceptual, el objeto de estudio se centra en analizar los desafíos que depara la protección del trabajador migrante, correspondiendo en tal empresa tener presente la existencia de distintos perfiles de asalariados, siendo del caso contemplar la situación de un amplio crisol de posibles trabajadores, que oscilan: entre el alto ejecutivo trasladado temporalmente entre filiales de una gran multinacional y muy especialmente, la de quien migra en condiciones de vulnerabilidad, resultando proclive a situaciones de trata de personas o trabajo forzoso.

A partir de esta perspectiva, se enfatiza en la necesidad de que la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros no se esgrima meramente como un postulado carente de contenido, sino que el mismo esté dotado de plena efectividad, lo cual entre otros aspectos conlleva a reconocer las dificultades del trabajador migrante en su inserción en el mercado laboral, así como el riesgo de ser víctima de trabajo forzoso o de acceder a puestos que lejos estén de considerarse trabajo decente.

En otro orden, se postula la problemática derivada de la xenofobia laboral, al tiempo que también la necesidad de armonizar la normativa aplicable en supuestos de trabajo transnacional, así como la insuficiente articulación de los diversos sistemas de seguridad social.

Del mismo modo, se aborda la relevancia que en algunos contextos adquiere el incentivar el retorno de los trabajadores migrantes a sus países de origen.

Bibliografía (preliminar):

AAVV, Globalización económica y relaciones laborales, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003.

AAVV, El derecho del trabajo y la seguridad social en la globalización, Coordinado por Jacinto García Flores y Felipe Carrasco Fernández, Porrúa, México, 2011.

AA VV, Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales, Dirigido por Ma. Emilia Casas Baamonde y Salvador del Rey Guanter, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

Ermida Uriarte, Oscar, "Globalización y relaciones laborales", Revista Venezolana de Gerencia, Año 4, No. 9, 1999.

Ermida Uriarte, Oscar, "La crisis financiera y el derecho del trabajo", en revista Derecho Laboral, Tomo LII, No. 236, octubre- diciembre 2009.

Ermida Uriarte, Oscar, "Deslocalización, globalización y derecho del trabajo", IUSLabor 1/2007.

Micolta León, Amparo, "Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales", en Trabajo Social No. 7, 2005.

Ermida Uriarte, Oscar, Empresas multinacionales y derecho del trabajo, Ediciones Amalio Fernández, Montevideo, 1981.

Mangarelli, Cristina, Códigos de Conducta, FCU, Montevideo, 2009.

Ojeda Avilés, Antonio, Derecho transnacional del trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

Perciballi, Virginia, "Principio de igualdad de trabajo", en revista Derecho Laboral, Tomo LIX, No. 263, julio- setiembre 2016.



Conclusiones: Contrariamente con lo que pudiera liminalmente cavilarse, se concluye que las respuestas a los desafíos que presenta la protección del trabajador migrante, provienen no sólo de los Estados, lo cual no implica desconocer su rol cardinal en cuanto garantizar la observancia de los derechos laborales, sino que en forma mancomunada con aquél, otros actores adquieren un papel central, tal el caso de los empleadores, así como a nivel horizontal de los propios trabajadores, ora individualmente considerados, ora agremiados, tanto actuando en la órbita nacional como internacional. A ello cabe añadir a la sociedad, destacando que también la misma mediante sus acciones puede contribuir a generar conciencia respecto de la tutela del migrante en tanto trabajador.

Ponente 2: Stefano Maria Corso



Cargo: Teaching Assistant

Institución / entidad a la que pertenece: Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Correo electrónico: stefano_corso@libero.it

CV (máximo 15 líneas): Dottore di ricerca in Diritto dell'Impresa presso l'Università Commerciale L. Bocconi di Milano (IT), Stefano Maria Corso è fin dal 2014 Teaching Assistant presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore of Milano e Professore a contratto presso altre Università italiane. E' autore di tre monografie [Lavoro e responsabilità di impresa nel sistema del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, G. Giappichelli, Torino, 2015, pp. 1-584, ISBN 978-88-348-6113-4; Lavoro e processo penale. La tutela del lavoro nel e dal processo, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 1-438, ISBN 978-88-14-22751-6; Il whistleblowing dopo la legge n. 179/2017. La tutela del prestatore d'opera che segnala illeciti endoaziendali, La Tribuna, Piacenza, 2018, p. 1-294, ISBN 978-88-9317-712-2]; di una Rassegna ragionata di giurisprudenza in tema di D.lgs. n. 231/2001 (Torino: G. Giappichelli, ed. 2012, 2014, 2015) e di numerosi articoli pubblicati su importanti Riviste scientifiche italiane e straniere. La principale attività di ricerca attuale verte sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, sul potere disciplinare e sulla tutela dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori in una prospettiva internazionale.

E' altresì Avvocato, giornalista pubblicista, collaboratore della Rivista on-line Quotidiano Ipsoa e membro della "Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional" (CIELO).



Título: *La tutela dei lavoratori migranti nelle Global Supply chains: spunti e prospettive dalla normativa italiana*

Sumario: Sul piano definitorio ma in senso lato, il caporalato è da intendersi quale forma illegale di reclutamento ed organizzazione della mano d'opera, di regola non specializzata, fondata sulla presenza di intermediari che assumono, per conto dell'imprenditore e percependo un corrispettivo, lavoratori "a giornata". I prestatori d'opera si presentano come oggetti di scambio alla stregua di fungibili fattori economici del processo produttivo, secondo una prospettiva ben nota alla dottrina giuslavoristica che, proprio nel contrastare l'idea del lavoro come "merce" e nella tutela dei soggetti deboli, ha trovato fondamento ontologico ed origine storica.

Per incidenza, il caporalato viene spesso volte definito alla stregua di "fenomeno" salvo non avere alcunché di estemporaneo o transitorio, trovando origine nelle dinamiche della produzione e nell'economia della realtà contemporanea nonché una pervasività ancora maggiore proprio grazie a catene di produzione sempre più globalizzate (GSCs).

Tra le numerose prospettive in cui la tutela dei diritti sociali può essere declinata, centrale appare il rilievo della prevenzione e del contrasto allo sfruttamento dei lavoratori migranti, in ragione di una sempre più matura e consapevole sensibilità collettiva che aspira, a sua volta, a diventare nuova sensibilità giuridica.

Tanto premesso, il saggio è articolato in cinque paragrafi.

Il primo e il secondo paragrafo ripercorrono la lenta erosione subita dai diritti dei lavoratori alla luce di processi produttivi sempre più globalizzati e imperniati su logiche esclusivamente concorrenziali, in particolare approfondendo la necessità che siano (anche) gli enti datori di lavoro a farsi carico di sviluppare strategie organizzative e gestionali interne volte a contrastare i fenomeni di sfruttamento dei lavoratori migranti. In questo senso, infatti, la collettività ha un'aspettativa che l'impresa si comporti in modo da mostrare l'assoluta aderenza ad una cultura di legalità, di cui è parte essenziale la tutela dei beni giuridici individuali e collettivi e, in particolare, la tutela delle condizioni psico-fisiche di questi lavoratori.

Il Terzo paragrafo concerne viceversa il ruolo svolto in concreto dalle iniziative di compliance adottate dalle imprese private, con particolare attenzione al rispetto dei diritti enunciati nelle Convenzioni OIL nel contrasto allo sfruttamento del lavoro.

Evitando ogni forma di imputazione oggettiva e stimolando realmente l'ente ad investire nelle attività di prevenzione, il Quarto paragrafo si sofferma sullo scenario italiano e sulle recenti riforme intervenute in tema di intermediazione illecita, caporalato e sfruttamento del lavoro.

Il Quinto paragrafo analizza, infine, possibili interventi de iure condendo volti a scoraggiare la domanda di prodotti e servizi che siano frutto - in tutto o in parte - di attività di sfruttamento e caporalato, in questo supportando l'idea che l'affidamento alla capacità di deterrenza della sanzione (poco efficace in contesti produttivi globalizzati) è ormai chiaramente superata dall'attenzione prioritaria riconosciuta al momento prevenzionale.

Bibliografía:



P. ALÒ, Il caporalato nella tarda modernità. La trasformazione del lavoro da diritto sociale a merce, Bari, 2010.

F. BACCHINI, Il nuovo reato di cui all'art. 603 bis c.p.: intermediazione illecita con sfruttamento di manodopera, in Indice pen., 2011.

S. BARRIENTOS-F. MAYER-J. PICKLES-A. POSTHUMA, Decent work in global production networks: framing the policy debate, in International Labour Review, 2011, vol. 150, n. 3-4.

M. S. CHOWDHURY, Compliance with core international labor standards in national jurisdiction: evidence from Bangladesh, in Labor law journal, 2017.

L. COMPA, Migrant workers in the United States: connecting domestic law with international labor standards: the Piper lecture, in Chicago-Kent law Rev., 2017.

M. D'ONGHIA-C. DE MARTINO, Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto complesso, in VTDL, n. 1/2018.

V. FERRANTE, Economia "informale" e politiche del lavoro: un nuovo inizio?, in W.P. "Massimo D'Antona", 2017, n. 337.

L. FRANSEN-B. BURGOON, Introduction to the special issue: public and private labor standards policy in the global economy, in Global Policy, 2017, vol. 8.

G. GEREFFI-J. HUMPHREY-T. STURGEON, The governance of global value chains, in Review of International Political Economy, 2005, vol. 12, n. 1.

R. KAPLINSKY-M. MORRIS, A Handbook for Value Chain Research, Sussex, 2002.

P. JAMES-D. WALTERS-H. SAMPSON-E. WADSWORTH, Protecting workers through supply chains: Lessons from two construction case studies, in Economic and Industrial Democracy, vol. 36, n. 4.

M. MISCIONE, Caporalato e sfruttamento del lavoro, in Lav. giur., n. 2/2017.

C. MOTTA, Sulla disciplina di contrasto al grave sfruttamento lavorativo e alla intermediazione illecita nel lavoro: profili storici ed interventi di riforma, in Dir. agroalimentare, 2017.

V. NUZZO, L'utilizzazione di manodopera altrui in agricoltura e in edilizia: possibilità, rischi e rimedi sanzionatori, in WP. Massimo D'Antona, n. 357/2018.

M. M. RAHIM, Improving social responsibility in RMG industries through a new governance approach in laws, in Journal of Business Ethics, 2017.

J. C. STROEHLE, The enforcement of diverse labour standards through private governance, in Transfer: European Review of Labour and Research, n. 4/2017.

L. THOMANN, Steps to compliance with international labour standards, Wiesbaden, 2011.

A. VISCOMI, Lavoro e legalità: "settori a rischio" o "rischio di settore"? Brevi note sulle strategie di contrasto al lavoro illegale (e non solo) nella recente legislazione, in Riv. giur. lav., 2015, I.



D. WEIL-C. MALLO, Regulating labour standards via supply chains: Combining public–private interventions to improve workplace compliance, in *British Journal of Industrial Relations*, 2007, vol. 45.

Ponente 3: Carla Rita Bracchi Silveira



Cargo: Advogada

Institución / entidad a la que pertenece: Marlon Silveira Advogados Associados, Associação Brasileira de Advogados e Advogadas Sindicais

Correo electrónico: rita.bracchi10@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Advogada, Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Santa Cruz (Bahia-Brasil); especializada em Direito Processual e Material do Trabalho (FTC-Brasil); especializada em Saúde e Segurança do Trabalhador (FTC-Brasil); especializada em Direito Ambiental (PUC- MINAS, Brasil); Mestrado em Curso em Direito do Trabalho e Relações Internacionais do Trabalho (UNTREF- Argentina); membro da Comissão de Ensino Jurídico da OAB-BA(Brasil)

Abstract: *Globalización y trabajo decente. El diálogo social para la eliminación del trabajo informal*

O presente trabalho pretende analisar os impactos da globalização no mundo do trabalho considerando o aumento do desemprego estrutural e conjuntural, uma vez que, tanto as inovações tecnológicas bem como as crises econômicas estão intrinsecamente ligadas às transformações nas formas de trabalho. O desafio do mundo atual e das próximas gerações está em promover uma globalização capaz de possibilitar a inclusão social e o trabalho decente para todos, homens e mulheres, conforme preconizado pela Organização Internacional do Trabalho(OIT). No entanto, remete a necessidade de buscar explicações para o paradoxo evolucionista na atual quarta revolução industrial pelo qual passa o mundo do trabalho, a sociedade do século XXI e a humanidade. Pode-se ilustrar o referido paradoxo quando se constata a evolução científica e tecnológica com a descoberta da “Partícula de Deus - “bóson de Higgs” pela física e, ao mesmo tempo, na mesma sociedade mundial, encontram-se 40 milhões de pessoas em situação de escravidão moderna. Para o presente estudo será utilizada a interdisciplinaridade científica pelo método hipotético-dedutivo com auxílio da doutrina e estudos sobre o tema.

Palavras chaves: Globalização; trabalho decente; inclusão social; quarta revolução industrial; trabalho escravo moderno; sociedade justa e equânime.

Sumário:

1.DIREITOS HUMANOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



1.1. Trabalho escravo moderno

1.2. Trabalho decente

2.O FUTURO DO TRABALHO

2.1. A quarta revolução industrial e a globalização

2.2. Desafios da sociedade do séculoXXI

2.2.1 Desemprego estrutural e conjuntural

3.CONCLUSÃO

Bibliografia: ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade:o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Biotempo, 2011.

BAUMAN, Zygmunt; Globalização: as consecuencias humanas. Rio de Janeiro: Zahar,1999.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antonio Cesar, coordenadores. Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho – trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo:Edipro,2016

Conclusão a alcançar: Este estudo visa verificar a probabilidade de alcançar uma sociedade justa e equânime onde o trabalho disponibilizado respeite a dignidade da pessoa humana pois, só assim poderá ser considerado trabalho decente.

Ponente 4: Dora María Vinasco Ladino y Yaneth Vargas Sandoval



Cargo: Estudiante y Docente

Institución / entidad a la que pertenece: Estudiante UGC y Docente U. Libre

Correo electrónico: ladinodm@hotmail.com y yanvargass@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): Dora María Vinasco ladino: Estudiante universitaria UGC, último año, perteneciente al Semillero Caja de Pandora de la Seguridad Social. Experiencia laboral en Instituto de Seguros Sociales como Auditoria en Pensiones y prestaciones económicas.



Yaneth Vargas Sandoval: Yaneth Vargas Sandoval. Abogada, Universidad Libre de Colombia, Master en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social, Universidad Alcalá de Henares, España. Master en Relaciones Internacionales Iberoamericanas, y postulante a Doctorado en la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España.

Abstract: *Las TIC como un medio utilizado por el acosador para excluir al trabajador y degradar su dignidad humana en Colombia*

Sumario

1. Un acercamiento a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
2. La relación laboral frente a las TIC y un medio que es utilizado para realizar el acoso laboral.
3. Las Medidas que se han implementado a nivel internacional y Nacional sobre el manejo de las TIC
4. La protección de los derechos del trabajador en la legislación internacional y nacional (Teoría del caso).

RESUMEN: Esta investigación analiza las TIC, las cuales a través del tiempo han revolucionado, de ahí que, sean implementado las redes sociales entre las que se tiene el Facebook, Twitter, WhatsApp entre otras, que son consideradas como una herramienta necesaria que permiten al trabajador realizar sus labores de una forma más fructuosa para la industria, además, promueve intercambios que generan un fortalecimiento en el desarrollo a nivel empresarial.

Sin embargo, también es un medio facilitador que es utilizado por el acosador para vulnerar la dignidad del trabajador. De ahí que, las TIC derriban barreras de espacio y tiempo para que el agresor pueda hacer actos violentos y con la finalidad de no solo excluir a la víctima de las redes sociales, sino de su empleo y con el fin de destruirlo. Por ende, se crean desventajas en este medio de comunicación para el trabajador acosado, quien se ve agredido en sus derechos fundamentales como en los derechos humanos. De otro lado, en Colombia está la ley 1010 del 2006 de acoso laboral, no obstante, esta tiene lagunas, a su vez, no da una protección amplia ni garantías frente a las TIC cuando son utilizadas como un medio para acosar al trabajador.

Bibliografía: DEDRICK, J. V. Information Technology and Economic Performance: A Critical Review of the Empirical Evidence. University of California, Irvine, volumen 35. 2003. Página 28.

- Díaz, R. Tecnologías de la información y comunicación y crecimiento económico. Economía Informa, vol. 405, 2017. pagina. 30-45.
- Hütt H. Las redes sociales: Una Nueva Herramienta de Difusión. Reflexiones. Universidad de Costa Rica vol. 91 ISSN: 1021-1209, núm. 2. 2012, pp. 126

Conclusión alcanzar: Las TIC son una herramienta necesaria en el desarrollo de la industria, sin embargo, se debe dar un buen manejo, ya que el acosador lo utiliza como un medio para generar agresiones al trabajador, en donde se ve excluido del medio de comunicación y afectado su trabajo, al igual que su la dignidad como ser humano.



Título del Seminario: El futuro del Derecho del Trabajo a la luz de las nuevas tecnologías

Coordinador y ponente: Julio Armando Grisolía



Cargo: Presidente / Director

Institución / entidad a la que pertenece: ARTRA / IDEIDES-UNTREF

Correo electrónico: grisoliajulio@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Juez de Trabajo, Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales UNTREF, Doctor en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos, Universidad de Guatemala. Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales UMSA. Director de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Internacionales UNTREF. Director del Doctorado en Derecho del Trabajo UNTREF. Director del IDEIDES-UNTREF. Docente de grado y posgrado en universidades nacionales y privadas: UBA, UNTREF, USAL, UCA, UADE. Director de la Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social de Abeledo Perrot –Thomson Reuters. Autor de numerosos libros y trabajos publicados en revistas especializadas con referato. Tutor y jurado de tesis de doctorados y maestrías. Jurado en concursos de jueces y docentes.

Abstract: Seminario

Las relaciones de trabajo y de empleo están siendo afectadas por el impacto de las nuevas tecnologías. En ese marco, los países enfrentan realidades diferentes que tienen que ver fundamentalmente con la situación social, el grado de formación profesional con el que cuentan sus habitantes y, en función de ello, de la capacidad de adaptación que dicha formación les proporcione para estos nuevos tiempos. Se propone abordar esta temática desde varios aspectos, pero fundamentalmente referido al impacto de las tecnologías de la información y la comunicación sobre las nuevas formas de empleo y los límites de la dependencia, la administración de Justicia y el proceso laboral, la negociación colectiva y su necesidad de adaptación a los nuevos tiempos y la tercerización en un mundo globalizado. La propuesta trata de relevar la situación que en relación a esta temática transita la Argentina: la dinámica de las relaciones del trabajo, la administración de justicia y la población trabajadora, con datos relevados y proporcionados por diversos organismos estatales en relación a trabajadores formales, informales, migrantes y microempreendedores.

Ponente 1: Eleonora Graciela Peliza



Cargo: Vicepresidente

Institución / entidad a la que pertenece: ILERA – ARTRA

Correo electrónico: ele_wsalem@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): Juez de Tribunal del Trabajo, Poder Judicial Provincia de Bs. As. Doctora en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos, Universidad San Carlos de Guatemala. Magíster Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales. UNTREF. Coautora de libros y autora de trabajos de la especialidad. Docente de grado y posgrado en la UNTREF, UCA y UM.

Título ponencia: *Tecnología, Revolución 4.0: Nuevos paradigmas que impactan sobre el concepto de Dependencia en Latinoamérica.*

Desde los albores de su creación, el debate central en el Derecho del Trabajo fue sobre el contenido de su regulación, es decir, si la estabilidad debe ser propia o impropia; el quantum de la indemnización por despido; si como fórmula de estímulo de empleo debe reducirse la jornada laboral etc. Sin embargo, hoy, el debate se centra sobre el replanteamiento de sus límites personales, ello es a que sujetos y relaciones jurídicas deben estar al amparo de este.

Los criterios utilizados para distinguir el trabajo subordinado del autónomo pasan por una crisis de “eficiencia y practicidad”, dado el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación como creadoras de nuevas formas de empleo, que desafían las fronteras tal cual como se encuentran reguladas en los códigos y leyes que regulan el sistema de relaciones laborales en Latinoamérica. El trabajo aborda la problemática que plantea esta realidad en la región tanto en su regulación, como el impacto que tiene en la población trabajadora con datos relevados y proporcionados por diversos organismos estatales en relación con trabajadores formales, informales, dependientes y autónomos económicamente dependientes.

Ponente 2: Laura Soledad Cáceres



Cargo: Investigadora



Institución / entidad a la que pertenece: IDEIDES-UNTREF

Correo electrónico: laurasoledadcaceres@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): Secretaria de Tribunal del Trabajo, Poder Judicial Provincia de Buenos Aires. Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales UNTREF. Docente de grado en la UCA y USAL, y de posgrado UNTREF. Coordinadora de la Diplomatura en Procedimiento Laboral IDEIDES-UNTREF. Coautora de libro y de trabajos publicados en revistas especializadas con referato.

Título ponencia: *La tercerización laboral y las nuevas tecnologías en un mundo globalizado*

Los avances en la tecnología y las comunicaciones abren paso para la creación de relaciones entre empresas a nivel mundial en tanto eliminan cualquier tipo de impedimento basado en las distancias, idiomas, especialización, horarios, etc. A partir de allí, la tercerización y la fragmentación de cualquier proceso productivo aparece no sólo como posible sino, además, y en muchos casos, como la herramienta eficaz para llevar adelante cualquier tipo de emprendimiento.

Así planteado el escenario, el desafío para el derecho del trabajo en argentina consiste en brindar las herramientas capaces de dar protección suficiente frente a relaciones en las que se desdibuja el típico binomio empleador – trabajador y donde la competitividad basada en la especialización y la desaparición de la distancia como elemento impeditivo en la generación de vínculos laborales confluyen para transformarse, por un lado, en una forma más eficaz y amplia de prestar tareas y por el otro, en la posibilidad de que los elementos que conforman el orden público laboral puedan verse dañados perjudicando al sujeto de preferente tutela constitucional.

El avance de la tecnología provoca en la tercerización laboral no solo mayor competitividad a nivel obtención de puesto de trabajo sino también la desaparición de muchas tareas que ahora son realizadas y absorbidas por máquinas.

En este contexto, se propone abordar la tercerización laboral a nivel general y en particular, de acuerdo con la regulación brindada por la legislación argentina focalizando el análisis en el impacto que las tecnologías de la información y la comunicación generan sobre la figura de la dependencia y sobre los elementos que la componen y tomando en consideración la posibilidad de que ello pueda aparecer como un elemento capaz de frustrar derechos de los trabajadores.



Título del Seminario : *O futuro das relações individuais e coletivas do trabalho no Brasil em face da reforma trabalhista*

Coordinador: Luciana Slosbergas



Cargo: Advogada

Institución / entidad a la que pertenece: Comissão Especial de Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo da OAB São Paulo.

Correo electrónico: luciana.b.s.@uol.com.br

CV (máximo 15 líneas): Advogada, especialista em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Pesquisadora independente do Grupo de Estudos sobre Direito do Trabalho e Segurança Social da Universidade de São Paulo- Escola de Direito. Pesquisadora independente do Grupo de Estudos em Migração e Direito Internacional do Trabalho – GEMDIT. Membro da Comissão da Mulher Advogada da OAB/SP. Membro da Comissão de Direito Sindical da OAB/SP. Presidente da Comissão de Erradicação ao Trabalho Análogo ao de Escravo da OAB/SP

Abstract: O seminário visa apresentar a legislação brasileira de acordo com a nova redação legal da Consolidação das Leis do Trabalho. A discussão analisará a nova lei face às normas da OIT, bem como a questão da Liberdade e Representatividade Sindical no Brasil, e ainda, o impacto das novas tecnologias na relação de trabalho individual e a proteção do trabalhador.

O seminário busca contribuir para uma discussão ampla do novo sistema legal e fomentar o debate jurídico para aperfeiçoamento das relações de trabalho tanto individuais quanto coletivas, considerando as novas relações de trabalho que surgem com a 4ª revolução industrial e a adequação do aparato legislativo na proteção dessas relações.

Ponente 1: Lucas Monteiro de Souza



Cargo: Coordenador Geral

Institución / entidad a la que pertenece: IPOJUR – Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas em Ciências Políticas e Jurídicas

Correo electrónico: lucas@ipojur.com.br

CV (máximo 15 líneas): Advogado e professor universitário. Bacharel em Direito, Licenciado em História. Especialista em Direito Internacional. Especialista em Política e Relações Internacionais. Mestre em Direito das Relações Econômicas Internacionais. Professor do Curso de Pós-Graduação lato sensu em Direito Internacional da PUC/SP. Diretor de Relações Institucionais do Rocha, Calderon e Advogados Associados. Coordenador Geral do IPOJUR.

Título ponencia: *A OIT e a Reforma Trabalhista no Brasil*

O Seminário apresentará alguns dos principais dispositivos introduzidos no Direito brasileiro pela Reforma Trabalhista e suas relações de conformidade (ou não) com as normas da OIT.

Ponente 2: João Carmelo Alonso



Cargo: Professor

Institución / entidad a la que pertenece: Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP



Correo electrónico: Joao.alonso@unimep.br

CV (máximo 15 líneas): Formação Profissional

Advogado inscrito na OAB SP sob nº 169.361. Formado em 1996 na Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP/SP; Pós-graduação em Stricto Sensu em Direito Social pela Faculdade de Direito da Unimep – São Paulo, com a Titulação de Mestre. Professor Tempo Integral na Universidade Metodista de Piracicaba e Coordenador do Curso de Pós Graduação Lato Sensu na Universidade Metodista de Piracicaba/SP;

Atuação profissional. Advogado desde 1997 e sócio responsável do escritório ALONSO & ALONSO Sociedade de Advogados desde sua fundação em 2004 na área empresarial, sempre com foco na área trabalhista individual e coletiva. Membro Do Grupo de Estudo – GETRAB – USP/SP; Membro do Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas em Ciências Políticas e Jurídicas – IPOJUR. Presidente da Escola Superior de Advocacia (ESA) – Piracicaba/SP de 2014 a 2015; Procurador do Trabalho do Município de Piracicaba/SP de 2006 a 2008.

Título ponencia: *O impacto das novas tecnologias nas relações de trabalho e a nova Lei trabalhista brasileira.*

Abstract ponencia O seminário visa apresentar a legislação brasileira de acordo com a nova redação legal da Consolidação das Leis do Trabalho. No seminário será apresentado as diversas formas de relação entre empregado e empregador, principalmente quando se aborda as novas relações individuais e a tutela do trabalhador, na esfera tecnológica.

Assim, dada a relevância do Tema, o seminário contribuir para uma formação jurídica diante do tema, bem como na relação humanística.

Ponente 3: Maria Lucia Ciampa Benhame Puglisi



Cargo: Advogada – sócia

Institución / entidad a la que pertenece: Benhame Soicedade de Advogados

Correo electrónico: benhame@benhame.adv.br

CV (máximo 15 líneas): Formação Profissional



Advogada, inscrita na OAB SP sob nº 95370 e na OAB RJ sob nº 209213. Formada em 1987 na Faculdade de Direito do Largo São Francisco – Universidade de São Paulo; Pós-graduação lato-sensu em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Faculdade de Direito do Largo São Francisco – Universidade de São Paulo; Curso de extensão na Faculdade de Direito da FGV de Liderança Sindical Empresarial, em 2017

Atuação profissional

Advogada desde 1988 e sócia responsável do escritório BENHAME Sociedade de Advogados desde sua fundação em 1998 na área empresarial, sempre com foco na área trabalhista individual e coletiva, e de recursos humanos. Membro da Comissão de Direito Sindical da OAB SP, do Grupo de estudo de Modernização Trabalhista da AMCHAM SP, do Comitê Trabalhista do CESA – Centro de Estudos das Sociedades de Advogados SP, e da Câmara Paulista de Inclusão da Pessoa com deficiência e do Comitê Jurídico da Câmara Espanhola de Comércio em São Paulo.

Título ponencia: *As relações sindicais como instrumento de proteção das relações de trabalho*

No seminário mostraremos a estrutura sindical brasileira, e sua relação com as novas formas de contratos de trabalho da 4ª revolução Industrial, para verificar a real representatividade sindical no Brasil, bem como analisar a necessidade de eventual alteração em sua estrutura para que haja uma representatividade real dos trabalhadores.

Comentarista: Ricardo Pereira de Freitas Guimarães



Cargo: Advogado sócio.

Institución / entidad a la que pertenece : Freitas Guimarães Advogados Associados.

Correo electrónico: ricardo@freitasguimaraes.com.br

CV (máximo 15 líneas): Advogado, Especialista, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Professor da Pós-Graduação da PUC-SP, Professor convidado de inúmeros cursos de Pós- Graduação no Brasil, entre eles GV Law. Professor convidado de inúmeras Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil. Conferencista, articulista, Autor das obras: “Manual de Direito Individual do Trabalho”, “Princípio da Proporcionalidade no Direito do Trabalho” e “CLT comentada”, todas obras editadas pela Thomson Reuters – Revista dos



Tribunais. Titular da Cadeira 81 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Conselheiro da Associação dos Advogados de São Paulo.

Título ponencia: *Os principais pontos da recente reforma trabalhista no Brasil*

Exploraremos os eixos principais e alguns desdobramentos da recente reforma trabalhista ocorrida no Brasil, considerando aspectos coletivos e individuais, bem como o desafio da acomodação do texto legal no cenário brasileiro entre empregadores e empregados.



Título del Seminario: *Implicações da protecção de dados no Direito do Trabalho*

Coordinador: Lourdes Mella Méndez



Cargo: Coordinadora RED CIELO

Institución / entidad a la que pertenece: RED CIELO, Universidad de Santiago de Compostela

Correo electrónico: lourdes.mella@usc.es

Ponente 1: Nuno Cerejeira Namora



Cargo: Sócio NCNPMF

Institución / entidad a la que pertenece: Law Academy

Correo electrónico: nunocerejeiranamora@sociedadeadvogados.eu

CV (máximo 15 líneas): Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade Portucalense Infante D. Henrique (2014); Curso de Especialização em Contra-Ordenações Laborais e Contratos Especiais de Trabalho, pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto (2007);

Pós-Graduação em Direito do Trabalho pela Universidade Moderna (2000);

Licenciado em Direito pela Universidade Lusíada de Lisboa (1990).

Vice-Presidente do Conselho de Deontologia do Porto da Ordem dos Advogados (2014-2016);

Conselheiro do Conselho de Deontologia do Porto da Ordem dos Advogados (2011-2013);

Assistente convidado nos cursos de Pós-Graduação em Assessoria Fiscal e Laboral de Empresas (1996-1998);



Sócio fundador da NCN, PMF & Associados (1993).

Título ponencia: *RGPD e meios de Vigilância à Distância*

RESUMEN: El tema de la presentación que me propongo hacer es "RGPD y la vigilancia del trabajador por medios tecnológicos", centrándose concretamente en su impacto en el contexto laboral.

Después de un breve planteamiento histórico sobre la temática de la protección del derecho a la privacidad y el correspondiente derecho al tratamiento lícito de datos personales, se prestará especial atención a la compatibilidad entre los principios del tratamiento de datos personales legalmente establecidos y la vigilancia del trabajador por medios tecnológicos.

También se examinará la cuestión relativa a la utilización de dispositivos de geolocalización (GPS), así como los límites impuestos a la misma, en particular el derecho del trabajador de entrar en modo privado.

El objetivo de la presentación pasa por explicar en qué situaciones y para qué es que los empleadores pueden utilizar los medios de vigilancia a distancia, así como qué derechos asisten a los trabajadores frente a dicho tratamiento.

Por último, se prestará especial atención a las modificaciones introducidas por el RGPD, concretamente la inexistencia de la necesidad de autorización previa de la autoridad de control (CNPD) para el tratamiento de datos, exigiéndose, en cambio, que el empresario proceda a un análisis del impacto del tratamiento de datos en determinadas situaciones.

Ponente 2: Eduardo Castro Marques



Cargo: Advogado Associado NCNPMF

Institución / entidad a la que pertenece: Law Academy

Correo electrónico: eduardocmarques@sociedadeadvogados.eu

CV (máximo 15 líneas): Curso de Cibersegurança, pelo Instituto Jurídico da Comunicação (IJC) da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (2018);

Curso Avançado em Data Protection Compliance in the European Union pelo Instituto Europeu de Administração Pública - EIPA, Maastricht (2017);



Curso de Formação Avançada: Contraordenações Laborais e da Segurança Social (2016);

Curso de Práticas Processuais Laborais, pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto (2013);

Curso de Segurança Social, pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto (2012);

Especialização em Direito dos Contratos e da Empresa pela Escola de Direito da Universidade do Minho (2011);

Especialização em Ciências Jurídico-Administrativas pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto (2009);

Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto (2008);

Presidente da Direcção da Associação de Jovens Juslaboalistas - AJJ (2013);

Advogado Associado NCN, PMF & Associados (2012);

Título ponencia: *A Inteligência Artificial e as profissões jurídicas*

Ponente 3: Gonçalo Cerejeira Namora



Cargo: Advogado Associado NCNPMF

Institución / entidad a la que pertenece: Law Academy

Correo electrónico: goncalocerejeiranamora@sociedadeadvogados.eu

CV (máximo 15 líneas): Curso de Cibersegurança, pelo Instituto Jurídico da Comunicação (IJC) da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (2018);

Curso Avançado em Data Protection Compliance in the European Union pelo Instituto Europeu de Administração Pública - EIPA, Maastricht (2017);

Mestre em Direito com Especialização em Direito do Trabalho, pela Universidade Católica Portuguesa (2017);

Curso de Especialização em Direito do Desporto, pelo Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho - IDET, da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (2016);



Curso de Desporto e Arbitragem no Tribunal Arbitral do Desporto, pelo Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho - IDET, da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (2016);

Licenciado em Direito, pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto (2015);

Semestre Curricular, Centro Ciências Jurídicas, na Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil (2014).

Advogado Associado da NCN, PMF & Associados (2017);

“As relações laborais no modelo de organização empresarial de economia colaborativa (UBER Economy)” in Los actuales cambios sociales y laborales – Nuevos retos para el mundo del trabajo, Vol. 1: Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo: Portugal, España, Colombia, Italia, Francia, Peter Lang, 2017;

Título ponencia: *RGPD: Quando será necessário consentimento dos trabalhadores?*

Ponente 4. Ricardo Nascimento.



Cargo: Advogado / docente / aluno de doutoramento em direito do trabalho

Institución / entidad a la que pertenece: Faculdade de direito – Escola do Porto da Universidade Católica Portuguesa

Correo electrónico: ricardo.nascimento@mna.pt

CV (máximo 15 líneas): Advogado - Docente convidado no Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho na Universidade Católica Portuguesa - Centro Regional do Porto. - Docente convidado no Curso de Pós-Graduação em Direito do Desporto na Lisboa.

- Presidente da Comissão Arbitral Paritária da Liga Portuguesa de Futebol Profissional. Aluno de doutoramento em Direito do Trabalho.
- Mestrado em Direito do Trabalho.
- Pós-graduação em Direito Comunitário do Trabalho.
- Pós-graduação em Direito da Banca, Bolsa e Seguros.
- Conferencista e autor de livro e de vários artigos científicos.

Título: *O regulamento geral de proteção de dados pessoais europeu (RGPD) e a privacidade dos trabalhadores*



Sumário: Com o presente trabalho pretende-se dar a conhecer o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, que entrou em vigor a 25 de Maio de 2018, aplicável em todos os Estados-Membros da União Europeia, articulando-o com o direito à privacidade.

No contexto laboral o tratamento dos dados pessoais tem um impacto substancial uma vez que qualquer empresa que tenha trabalhadores a seu cargo, seja uma pequena ou média empresa, seja uma empresa vocacionada para o recrutamento ou trabalho temporário ou mesmo os grandes grupos empresariais, estão obrigados a estar em conformidade com o regulamento exigencial das do e Proteção de Dados (RGPD).

Pretende-se divulgar o regime de proteção do direito à privacidade, a sua importância, reconhecido como direito da personalidade e direito fundamental do trabalhador. Este direito conflita muitas vezes com direitos alheios.

O estudo procurará analisar a forma como o ordenamento jurídico português busca indagar recorrendo aos meios e valores encontrados na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e em outras leis nacionais e de Direito da União Europeia, especialmente o Código Civil e o RGPD. Em relação ao Código do Trabalho serão analisadas as principais disposições inerentes à proteção do direito à privacidade do trabalhador, nomeadamente a reserva da intimidade da vida privada, a proteção de dados pessoais, os meios de vigilância à distância, as possíveis exigências de testes e exames médicos, a confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação.

Nestes conflitos deverá prevalecer o respeito pela dignidade da pessoa humana.

Finalmente, serão mencionados os principais instrumentos colocados à disposição do trabalhador para a tutela do seu direito à privacidade.

Conclusiones a alcanzar: A defesa da privacidade e dados pessoais em contexto laboral terá agora que passar pela alteração da cultura empresarial em conformidade com as obrigações legais, pela implementação, a par das revisões contratuais que se impõem, de políticas e procedimentos internos de onde seja veiculada ao trabalhador uma objetiva de acordo com os direitos e garantias do RGPD.

O tratamento de dados pessoais do trabalhador efetuado de forma física ou através de ferramentas tecnológicas, para salvaguarda da dignidade dos interesses legítimos e dos direitos fundamentais dos trabalhadores tem que ser feito de forma transparente e com controlo e segurança adequados.

Para além do que, para a recolha e tratamento de dados os trabalhadores têm agora que dar o seu consentimento concreto, específico e objetivo, relativamente aos dados pessoais facultados, devendo ficar conscientes que sempre que for necessário terão acesso a retificar os seus dados e bem assim exercer o seu direito ao esquecimento através da solicitação à remoção ou apagamento dos seus dados, desde que tal não inviabilize a relação contratual ou a defesa dos



interesses da entidade patronal. O consentimento para a recolha de dados quer-se transparente e objetivo, pelo que terão fim as cláusulas genéricas de autorização para recolha de todos e quaisquer dados, demonstrativa da relação assimétrica de supremacia existente entre entidade patronal e o trabalhador. O consentimento deverá agora ser dado em forma de autorização concreta para um fim específico.

Bibliografía:

Sociedade da Informação”, Volume I, Coimbra Editora, 1999, pág. 163-184.

Canotilho, J.J. Gomes e Moreira, Vital – “Constituição da República Portuguesa Anotada”, Volume I, 4.ª Edição Revista, Coimbra Editora, 2007.

Castro, Catarina Sarmento e – “Direito da Informática, Privacidade e Dados Pessoais”, Almedina, 2005.

Cordeiro, António Menezes – “O respeito pela esfera privada do trabalhador” in I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias (Coordenação António Moreira), Almedina, 1998, pág. 17-37.

Costa, José de Faria – “As telecomunicações e a privacidade: o olhar in(discreto) de um penalista” in “As Telecomunicações e o Direito na Sociedade da Informação”, Coimbra, 1999, pág. 49-78.

Dias, Jorge de Figueiredo, com a direção de “Comentário Conimbricense do Código Penal, Parte Especial”, Coimbra Editora, 1999.

Fazendeiro, Ana - Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados - Algumas notas sobre o RGPD, Almedina, 2018.

Fernandes, António Monteiro – “Direito do Trabalho”, 13.ª Ed., Almedina, 2006.

Gomes, Manuel Januário – “O problema da salvaguarda da privacidade antes e depois do computador” in BMJ n.º 319, pág. 31, 1982.

Guerra, Amadeu – “A privacidade no Local de Trabalho – As Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas Automatizados – Uma abordagem ao Código do Trabalho”, Almedina, 2004.

Guerra, Amadeu – “Telecomunicações e Proteção de Dados” in “As Telecomunicações e o Direito na Sociedade da Informação”, Coimbra, 1999, pág. 107-121.

Guerra, Amadeu – “A lei de proteção de dados pessoais” in “Direito da Sociedade da Informação”, Volume II, Coimbra Editora, 2001, pág. 145.

Guerra, Amadeu – “Informática e Tratamento de Dados Pessoais – Os direitos dos cidadãos e as obrigações dos responsáveis pelos tratamentos automatizados”, Vislis Editores, 1997.

Magalhães, Filipa Matias e Pereira, Maria Leitão – Regulamento Geral de Proteção de Dados, Vida Económica, 2018.



Marecos, Diogo Vaz – “Código do Trabalho Anotado”, Coimbra Editora, 2010.

Martinez, Pedro Romano – “Relações entre empregador e empregado” in “Direito da Sociedade da Informação”, Volume I, Coimbra Editora, 1999, pág. 185-200.

Martinez, Pedro Romano et al. – “Código do Trabalho Anotado”, Almedina, 2013.

Martins, Pedro Furtado – “A crise do contrato de trabalho”, in RDES n.º 4, 1997, pág. 335- 368.



Título del Seminario: *El derecho a la no discriminación de trabajadores de edad. Alcance, reconocimiento y protección.*

Coordinador: Rodrigo Palomo Vélez



Cargo: Director del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Talca (Chile)

Correo electrónico: rpalomo@utalca.cl

CV (máximo 15 líneas):

- Licenciado en Ciencias Jurídicas, Universidad de Talca (2004). Abogado (2005). Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia (2013).
- Profesor asociado planta regular, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca. Director del Departamento de Derecho Penal, Procesal y del Trabajo. Director del Centro de Estudios en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Presidente de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2017-2019).
- Proyectos de investigación concursables adjudicados en Chile y España. Publicaciones (monografías, libros colectivos, artículos publicados en Chile y el extranjero).

Estancias de investigación, conferencias, director de tesis de maestría y miembro de comité académico de revistas chilenas, latinoamericanas y europeas.

Abstract: El seminario se proyecta como una contribución al área temática 1 del Congreso Mundial de CIELO Laboral: “El empleo ante la Cuarta Revolución Industrial y los desafíos del trabajo del futuro.

El foco de atención de este seminario serán los trabajadores de edad (Recomendación Nº 162 OIT). Aunque no hay una delimitación normativa de este colectivo, a efectos de este seminario se considerarán que son aquellas personas mayores de 45 años. Dicha edad parece representar un punto de inflexión – o al menos, un punto medio – entre el peak de la vida laboral y el inicio del acercamiento hacia la edad de jubilación. Lo cierto es que la referida edad es ampliamente utilizada en el ámbito estadístico para identificar a trabajadores de edad, y coincide en muchos casos con la constatación de que los casos de discriminación laboral por edad que se han judicializado o requerido el actuar de la Administración del Trabajo han afectado principalmente a trabajadores a partir de dicha edad. Se trata, por tanto, de una noción más amplia que la categoría de personas mayores, a la que por cierto

envuelve. Así como el sistema normativo puede incluir tratos diferenciados para trabajadores de edad, tanto o más definitorio de su situación son las diferencias que pueden hacer los propios sujetos de las



relaciones laborales, a veces estimulados por la propia estructura o espacios normativos. La edad genera una serie de estereotipos que repercuten en las perspectivas laborales de las personas.

La discriminación de trabajadores de edad y la falta de mecanismos eficaces para enfrentarla es un problema que debe analizarse en clave de derechos humanos.

La preocupación por la discriminación por edad en el trabajo es una forma de discriminación recientemente reconocida. Los sistemas jurídicos nacionales e internacionales han reaccionado más tardíamente frente a este criterio sospechoso de discriminación laboral.

Ponente 1: Rodrigo Palomo Vélez

Cargo: Director del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Talca (Chile)

Correo electrónico: rpalomo@utalca.cl

CV (máximo 15 líneas): Indicado arriba (coordinador)

Título ponencia: *La eficacia de los instrumentos de protección contra la discriminación de los trabajadores de edad en Chile*

Abstract: Se ofrecerá una mirada panorámica y crítica respecto de una problemática específica de los trabajadores de edad en las relaciones laborales: la protección contra su discriminación desde una perspectiva eminentemente jurídica. La hipótesis es que estos trabajadores están especialmente expuestos a decisiones empresariales diferenciadoras en razón de la edad, las que pueden envolver discriminaciones arbitrarias.

Una condición personal, como lo es la edad madura, puede incidir entonces en la mayor vulnerabilidad de los trabajadores, que el ordenamiento jurídico chileno no seguramente presionados por la constatación de los cambios sociodemográficos.

El seminario pretende ser un espacio de discusión rigurosa sobre el alcance, reconocimiento y protección del derecho a la no discriminación laboral en razón de la edad, de cara a identificar instrumentos jurídicos (normas internas e internacionales, jurisprudencia, autonomía colectiva) que permitan avanzar en la tutela de dicho derecho.

Al efecto, las diversas perspectivas nacionales del concierto iberoamericano que se expondrán (Chile, España, Brasil y Uruguay) permitirán un enfoque comparado de este tema, enriquecido por las referencias al Derecho Internacional del Trabajo.

El seminario se propone en el marco del Proyecto FONDEF ID16AM0006, “El maltrato estructural a las personas mayores en Chile. Formulación de un índice multidimensional”, financiado por la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile (CONICYT). protege de modo integral y suficiente.

En tal sentido, se analizarán los instrumentos de protección del derecho a la no discriminación laboral por edad, revisando la eficacia de la protección constitucional, administrativa y jurisdiccional en Chile.



En particular, se pretende demostrar la ineficacia de la acción de tutela laboral frente a las discriminaciones objeto del estudio.

Ponente 2: Fernando Fita



Cargo: Profesor Titular, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Valencia (España)

Correo electrónico: fernando.fita@uv.es

CV (máximo 15 líneas):

- Licenciado en Derecho, Universidad de Valencia (1989). Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia (1994).
- Profesor Titular de Universidad desde 1999. Previamente, y desde 1995, prestando servicios docentes en la Universidad de Valencia con otras categorías (Ayudante y Titular de Escuela Universitaria).
- Árbitro de elecciones sindicales en la Provincia de Valencia desde 2002.
- Participación en proyectos de investigación subvencionados, tanto nacionales como internacionales (Italia). Estancias docentes y de investigación en diversos países (Chile, Brasil, Francia, Italia, Polonia y Reino Unido)
- Publicaciones (monografías, libros colectivos, artículos publicados en España y el extranjero).
- Miembro de comité académico de revistas españolas, brasileñas, italianas y polacas.

Título ponencia: *La tutela del derecho a la no discriminación de los trabajadores de edad en el contexto español y de la Unión Europea*

La edad constituye un factor de discriminación respecto del que, en ocasiones, el afectado no es ni tan siquiera consciente, probablemente, como consecuencia de “valores” asumidos socialmente, que hay que combatir. El hecho de que, en el caso español, la Constitución no mencione expresamente a la edad como causa de discriminación, y de que, en el ámbito de la Unión Europea, no fuese hasta el año 2000 cuando apareció la Directiva 2000/78/CE dirigida a la consecución de la igualdad de trato en el



empleo y la ocupación, prohibiendo la discriminación por motivos, entre otros, de edad, pueden haber contribuido a generar esa percepción social.

La discriminación por razón de edad en el ámbito laboral se ha venido manifestando, fundamentalmente, en los momentos de inicio y fin del contrato de trabajo. En el primer caso, exigiendo una edad máxima para el acceso al empleo, lo que deja fuera a los trabajadores de edad avanzada. En el segundo, estableciendo criterios o preferencias fundados en la edad para determinar la extinción del contrato de trabajo o, incluso, la salida del mercado laboral.

Ambos aspectos constituirán el objeto del estudio propuesto que, analizando la cuestión desde la perspectiva de la normativa española y comunitaria, incidirá no solamente en la presentación y estudio de las conductas discriminatorias, sino también en los mecanismos su reparación, permitiéndose con ello evaluar su eficacia.

Ponente 3: María Soledad Jofré



Cargo: Directora carrera de Derecho, Campus Santiago

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Talca (Chile)

Correo electrónico: majofre@utalca.cl

CV (máximo 15 líneas):

- Licenciada en Ciencias Jurídicas, Universidad de Talca (2006). Abogada (2007). Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Talca y Universidad de Valencia (2014).

- Profesora conferenciante Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca. Directora Escuela de Derecho - Campus Santiago.

- Publicaciones (libros colectivos, artículos).

Conferencias, integrante de tribunales de Magíster.

Título ponencia: *El reconocimiento normativo internacional y en Chile del derecho a la no discriminación laboral de personas mayores*

La edad, como cualquier otro rasgo, característica o condición social, no es un factor neutro. Según la dimensión con la que se le relacione, pueden manifestarse elementos propios de un tratamiento



diferencial. Cuando esa dimensión es el trabajo, la edad puede aparecer como criterio sospechoso de discriminación. En efecto, la discriminación por edad ha sido la gran olvidada en la lucha por la igualdad y, sin embargo, reviste una especial gravedad por sus efectos y por su extensión, tanto para mayores como para jóvenes.

La ponencia analizará la protección internacional de las personas mayores, en general, y el derecho a la no discriminación laboral, en particular. En tal sentido, se dará cuenta especialmente del sistema de protección internacional de las personas mayores en el contexto americano, que ha dado un paso significativo incorporando una nueva protagonista, la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015).

Asimismo, se revisará el reconocimiento normativo del derecho a la no discriminación laboral de las personas mayores en el ordenamiento jurídico interno en Chile (dimensión constitucional y legal).

Ponente 4: Raphael Miziara



Cargo: Profesor na “Escola Superior de Advocacia do Piauí”

Institución / entidad a la que pertenece: FAETE – Faculdade das Atividades Empresariais de Teresina (Brasil)

Correo electrónico: miziararaphael@gmail.com

CV (máximo 15 líneas:

- Mestrando em Direito do Trabalho e das Relações Sociais pela UDF.
- Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho. Advogado.
- Consultor Jurídico.
- Professor em cursos de graduação em Direito. Professor e Coordenador em cursos de Pós-Graduação em Direito.
- Membro da Comissão do Advogado Professor e da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/PI.



- Membro Associação Brasileira de Direito Processual (ABDPro).

Membro da Associação Norte Nordeste de Professores de Processo (ANNP).

Título ponencia: *Normas internacionales y jurisprudencia brasileña sobre la discriminación laboral de personas mayores*

Se presentará el desajuste entre la legislación y jurisprudencia brasileña y las normas internacionales en lo que se refiere a la protección y discriminación del trabajador mayor.

Los principales puntos abordados se relacionan, básicamente: a) la ausencia de cualquier norma interna laboral que proteja al trabajador anciano contra el despido inmotivado; b) la ausencia de cualquier norma interna laboral que favorezca el acceso a la justicia del trabajador mayor en su domicilio; c) la condición de hipervulnerabilidad del trabajador mayor.

Ponente 5: Ignacio Zubillaga



Cargo: Docente en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, en las carreras de Abogacía y Relaciones Laborales

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de la República (Uruguay)

Correo electrónico: izubillaga@asfmabogados.com

CV (máximo 15 líneas):

- Asistente de la Coordinación de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la UDELAR.
- Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la carrera de Abogacía de la UDELAR.
- Docente de “Historia del Movimiento Sindical” y de “Cine, Trabajo y RRLL” en la carrera de Relaciones Laborales de la UDELAR.
- Cursante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UDELAR.
- Miembro de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (actual integrante de la



Comisión Electoral, ex Secretario).

- Coordinador de la Sección Uruguaya de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Autor de diversas publicaciones de su especialidad.

Título ponencia: *El derecho a la no discriminación por motivos de edad en Uruguay*

El trabajo partirá del análisis empírico acerca de si el factor “edad” constituye un motivo actual de discriminación laboral en Uruguay.

En una segunda parte, se analizará la tutela del derecho a no ser discriminado por motivos de edad en la normativa interna e internacional.

En virtud de lo reseñado, se procederá a estudiar las alternativas de prevención y reparación del daño que pueden existir para las víctimas de esta clase de discriminación, no sólo basándose en lo previsto en la normativa sino también en las soluciones que pueden brindar la jurisprudencia y la negociación colectiva.



Título del Seminario: *Puntos críticos del impacto de las nuevas Tics en el mercado de trabajo*

Coordinadora: Silvia Fernández Martínez



Cargo: Investigadora. Comité Ejecutivo Técnico Comunidad CIELO Laboral

Institución/entidad a la que pertenece: ADAPT. Italia

Correo electrónico: fernandez.martinez.silvia.19@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Investigadora ADAPT. Doctora en Derecho del Trabajo por la Universidad de Bérgamo (Italia). Licenciada en Derecho por la Universidad de Santiago de Compostela (2013). Becaria de colaboración en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Santiago de Compostela (2012-2013). Máster en Gestión y Dirección Laboral Universidad de Santiago de Compostela (2014) con un trabajo fin de Máster sobre la responsabilidad civil y el acoso moral. Doctoranda Escuela de Doctorado en Formación de la Persona y Mercado de Trabajo Universidad de Bérgamo – ADAPT (2014-2017) con una tesis sobre el impacto de las enfermedades crónicas en el mercado de trabajo desde la perspectiva jurídica. Máster Pitagora en Gestión de Proyectos Europeos (2016). Managing Editor ADAPT International Bulletin (2016- actualidad). Miembro del Comité Ejecutivo Técnico de la Comunidad CIELO Laboral (2015-actualidad). *Visiting PhD Student The Work Foundation. Lancaster University* (septiembre - diciembre 2016). Short-term mission CANWON en la Universidad de Salford, Manchester (diciembre 2016). Investigadora Proyecto EULAC Focus Horizonte 2020 y colaboradora IILA (Instituto Italo-latinoamericano) de Roma (2017-actualidad) sobre las temáticas relacionadas con el ámbito social en Europa y América Latina y el Caribe.

Abstract Seminario: Se analizarán aspectos críticos del impacto de las nuevas TICs en el mercado de trabajo, como el nuevo modo de trabajar a través de las plataformas digitales, los nuevos riesgos laborales, la robotización en la empresa o la protección de los datos personales.

Ponente 1: Silvia Fernández Martínez

Título ponencia: *La digitalización del mercado de trabajo y su impacto en la salud del trabajador*



Abstract ponencia: Las nuevas tecnologías pueden representar, al mismo tiempo, una oportunidad y un riesgo adicional para la salud de los trabajadores. Por una parte, la utilización de esas nuevas tecnologías puede conllevar un aumento de los denominados riesgos psicosociales, en particular, porque el trabajador puede ser contactado por el empresario en cualquier momento y lugar y esto difumina la línea que separa la vida profesional y personal. Esto puede acabar provocando enfermedades tales como el *burn-out* y el estrés laboral, que han existido siempre, pero que pueden agravarse con las nuevas tecnologías. Por otra parte, sin embargo, las nuevas tecnologías pueden representar una oportunidad para promover los niveles de bienestar y salud de los trabajadores, a través de la utilización de mecanismos tales como la *health-technology* o permitiendo formas alternativas de llevar a cabo la prestación laboral, por ejemplo, el trabajo a distancia, en caso de que ello sea necesario por razones de salud. Con todo, estas posibilidades tampoco están libres de críticas, sobre todo en lo que a los aspectos relacionados con la privacidad se refiere en el primer caso, y a la posibilidad de aislamiento en el segundo.

Ponente 2: Lourdes Mella Méndez



Cargo: Coordinadora General Comunidad Cielo Laboral

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Santiago de Compostela

Correo electrónico: Lourdes.mella@usc.es

CV (máximo 15 líneas): Profesora de Derecho del Trabajo y de la SS en la Facultad de Derecho de la Universidad de Santiago de Compostela. Es autora de siete monografías en exclusiva, autora de decenas de artículos científicos, coordinadora de múltiples libros colectivos, directora de proyectos de investigación, directora de congresos internacionales y directora de tesis doctorales.

Título ponencia: *Plataformas digitales y riesgos laborales: puntos críticos*

Abstract: En esta ponencia se analizan los principales aspectos del trabajo en plataformas digitales que suponen un factor de riesgo laboral en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Entre ellos, destacan, la incertidumbre jurídica sobre la naturaleza jurídica de la relación, la fragmentación de las tareas, el uso de los instrumentos de trabajos, las condiciones laborales precarias (jornadas excesivas, no separación entre tiempo de trabajo y descanso, y otros similares).



Ponente 3: Nicole Maggi-Germain



Cargo: Comité Ejecutivo Comunidad Cielo Laboral

Institución a la que pertenece: ISST, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, Francia

Correo electrónico: Nicole.maggi-germain@univ-paris1.fr

CV (máximo 15 líneas): Directrice de l'Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (<http://www.pantheonsorbonne.fr/ufr/isst/>), Nicole Maggi-Germain est maître de conférences HDR en Droit social et membre du laboratoire de recherche Droit et changement social (UMR CNRS 6297) de Nantes (<http://www.dcs.univ-nantes.fr/>). Elle publie régulièrement des articles dans la revue scientifique Droit social, dirige plusieurs projets de recherche et encadre plusieurs thèses.

Título ponencia: *La robotique et le Droit : réflexion autour de quelques enjeux juridiques*

Abstract ponencia: La place croissante de la robotique associée à l'introduction de la cobotique soulèvent de nouvelles interrogations, tant en matière de santé au travail - au travers de nouvelles formes d'organisations mises en place-, que s'agissant du régime de responsabilité qui résulte de l'usage des robots.

Ponente 4: Tiago Pimenta Fernandes



Cargo: Comité Ejecutivo Comunidad Cielo Laboral

Institución a la que pertenece: Universidade Portucalense Infante D. Henrique, Portugal. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP)

Correo electrónico: tiagof@upt.pt, tvmf@iscap.ipp.pt



CV (máximo 15 líneas): Doutoramento em Direito do Trabalho pela Universidad de Santiago Compostela, com a dissertação subordinada ao tema “O regime jurídico da mobilidade geográfica do trabalhador em Portugal. Uma análise crítica à luz do Direito espanhol”. Assistente Convidado da UPT – Universidade Portucalense. Professor Adjunto Convidado do ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Advogado, com inscrição ativa na Ordem dos Advogados desde 2009.

Título ponencia: *A proteção de dados no âmbito da relação laboral*

Abstract ponencia: O tema do tratamento de dados pessoais no contexto de trabalho suscita diversas dúvidas interpretativas, sobretudo pela falta de uniformidade entre os entendimentos das autoridades reguladoras e até dos próprios tribunais de trabalho, quando chamados a pronunciar-se sobre esta temática.

Na relação laboral, o tratamento dos dados pessoais assume um impacto significativo, uma vez que qualquer empresa que tenha trabalhadores a seu cargo, seja pequena ou média empresa, uma empresa vocacionada para o recrutamento ou trabalho temporário ou mesmo um grande grupo empresarial, se encontra obrigada a estar em conformidade com as exigências do Regulamento Geral de Protecção de Dados (RGPD), recentemente aprovado pelo Parlamento Europeu, cujo regime jurídico importa ser analisado, dadas as fortes repercussões que produziu no ordenamento jurídico de cada um dos Estados-membros.

Ponente 5: Loïc Lerouge



Cargo: Comité Ejecutivo Comunidad Cielo Laboral

Institución a la que pertenece: COMPTRASEC, Francia

Correo electrónico: loic.lerouge@u-bordeaux.fr

CV (máximo 15 líneas): Chargé de recherche au CNRS, docteur en droit privé et titulaire de l'habilitation à diriger des recherches (HDR). Membre du Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC), Université de Bordeaux - CNRS, UMR 5114. Responsable de l'axe "Santé physique et mentale des travailleurs et des personnes". Chercheur dans le champ du droit comparé de la santé mentale au travail, du harcèlement au travail, il a publié de nombreux articles et ouvrages sur ces sujets <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/les-membres/lo-c-lerouge>. Il a aussi donné des conférences nationales et internationales et dirigé des projets de recherches dont l'objet est d'analyser comment le droit fait face aux atteintes à la santé au travail avec une approche juridique comparée et un dialogue avec d'autres disciplines.



Título ponencia: *Enjeux juridiques de la connexion et de la déconnexion du milieu travail*

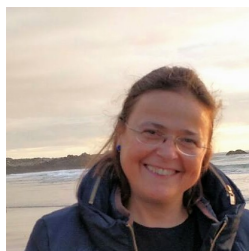
Abstract ponencia: De nos jours, les technologies de l'information et des communications (TIC) ont augmenté la productivité, tout en contribuant à l'intensification du travail. Elles ont également accéléré le décloisonnement entre le lieu de travail et la vie personnelle. À partir de ces observations, un pays comme la France expérimente depuis janvier 2017 un « droit à la déconnexion » inséré dans le code du travail. L'objectif était de pouvoir proposer une réglementation sur les outils numériques. L'objectif était également de promouvoir le respect des périodes de repos (11 heures de repos entre deux jours de travail) et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, fragilisé par l'utilisation des TIC. Le droit à la déconnexion doit être associé à l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité et de mettre en œuvre des mesures de prévention générales des préventions, mais par le biais de la négociation collective.

Après avoir présenté le cadre juridique français du droit de déconnexion et son application, les questions à prendre en compte porteront sur ses forces et ses faiblesses. À travers les points forts, l'objectif sera d'analyser le contenu du droit à la déconnexion en fonction du type d'employés à inclure dans son domaine (employés, cadres, télétravailleurs) ou de la qualité de vie sur le lieu de travail. Les employeurs doivent garder à l'esprit que la sollicitation continue d'employés sans même respecter la frontière avec leur vie personnelle est susceptible d'être reconnue comme un harcèlement ou un harcèlement psychologique par les tribunaux. Néanmoins, le principal avantage est de permettre aux employés de ne pas répondre aux demandes des employeurs pendant les périodes de repos sans risque de pénalités.

Toutefois, même si l'idée et la philosophie sont intéressantes, nous pouvons douter de l'effectivité et de l'efficacité de ce nouveau droit. Parler des faiblesses signifie explorer les limites du droit à la déconnexion. Les conditions de travail et les situations de travail sont différentes d'une entreprise à l'autre ou entre des activités qu'il n'est pas possible de mettre en œuvre le même droit à la déconnexion. L'éventail des problèmes complique la mise en œuvre de ce droit.

La conclusion reviendra sur les enjeux et abordera les défis auxquels le droit à la déconnexion doit faire face.

Ponente 6: Esperanza Macarena Sierra Benítez



Cargo: Comité Ejecutivo Comunidad Cielo Laboral

Institución a la que pertenece: Universidad de Sevilla. España



Correo electrónico: emsierra@us.es

CV (máximo 15 líneas): Premio (accésit) investigación, Junta de Andalucía, 2011. Ponente en congresos internacionales en Argentina, Chile, España, Italia, México, Perú y Portugal. Estancia de investigación en la Universidad de Bolonia; Universidad de Bérgamo, Associazione per gli Studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali, (ADAPT) y en la Universidade Católica Portuguesa (Porto). Investigadora principal “La Seguridad Social Internacional y Comunitaria: Conflictos de Leyes y Protección Social DER 2017-83040-C4-3-R”, Plan Estatal 2013-2016 Retos. Proyectos de I+D+I para el período 2017-2020. Artículos revistas (26) Colaboraciones en obras colectivas (28) libros (2) Coordinación publicaciones (7) Tesis dirigidas (1).

Título ponencia: *Seguridad social sostenible y sistemas de protección social en la era digital europea*

Abstract ponencia: La protección social de los trabajadores de la economía digital y la financiación de la Seguridad Social son algunas de las preocupaciones más significativas para el conjunto de la sociedad europea. El número de pensionistas aumentará de forma preocupante para la sostenibilidad del sistema cuando los trabajadores provenientes del denominado “baby boom” de los años 60 lleguen a la edad de jubilación. En el caso español la reforma laboral del año 2012 ha permitido que la recuperación económica y del mercado de trabajo se sustente en una alta temporalidad y en el aumento de la precariedad laboral (trabajo a tiempo parcial, horas de trabajo no declaradas, etc.). Por lo tanto el número de ingresos por cotizaciones no aumenta de forma significativa conforme se producen nuevas jubilaciones. En la Unión Europea se plantea la necesidad de que se regulen las nuevas formas de empleo de modo que se puedan identificar con claridad a los sujetos de un contrato de trabajo: el empleador y el trabajador. La digitalización está dando lugar a nuevas formas de empleo que, en principio, no se están incluyendo en el ámbito de aplicación del contrato de trabajo. Como ha afirmado el Comité Económico y Social Europeo (CESE) esta situación representa una gran amenaza para los trabajadores digitales que no estén protegidos por la normativa en materia de salarios, condiciones de trabajo y seguridad social. Por este motivo es necesaria la investigación relacionada con la búsqueda de soluciones que permitan financiar los sistemas de seguridad social recurriendo a instrumentos que garanticen su sostenibilidad y permitan el acceso a la misma de las personas que desempeñan su actividad profesional en la era digital.

Conclusiones a alcanzar:

- Necesidad de reformar los sistemas de pensiones y de protección social para mantener su sostenibilidad, accesibilidad y calidad.
- Los EM de la UE deben acometer medidas, sobre todo a largo plazo, para combatir el problema de las pensiones en la era digital.
- La crisis de 2008 ha demostrado que los sistemas de pensiones de capitalización no ofrecen las enormes ventajas que a veces se les atribuían.



- Entendemos que es necesario que los EM destinen fondos a que el empleo muestre alguna sostenibilidad a largo plazo.
- Hay que diseñar mecanismos que compensen a los damnificados por la revolución digital, como por ejemplo el establecimiento de una renta mínima garantizada para los ciudadanos cuyos ingresos no alcancen el 60% de la renta disponible familiar de cada EM.



Seminario título: *Sociedade e emprego no século XXI*

Coordinador: Tiago Pimenta. Comité Ejecutivo CIELO Laboral. Portugal



Ponente 1: Tulio Massoni

Cargo: Professor

Institución / entidad a la que

Universidade Federal de São Paulo

Porte electrónico: Tuliomassoni_puc@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): É doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD/USP - 2010). Mestre em Direito do Trabalho também pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD/USP - 2006). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP - 2003) e em Ciências Sociais pela Universidade de São Paulo (FFLCH-USP 2009). Especialista em Direito Sindical pela Universidade de Módena (Itália - 2008). Advogado. Professor em cursos de especialização (PUC-SP e FGV-RJ). Professor convidado da Universidade Roma II (Tor Vergata). Professor concursado Adjunto de Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e Introdução ao Estudo do Direito na UNIFESP (Universidade Federal de São Paulo - Faculdades de Ciências Contábeis e Administração de Empresas). Professor colaborador e pesquisador nos cursos de Mestrado e Doutorado da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Abstract: *Desafios do sindicalismo no mundo contemporâneo*

O presente estudo objetiva demonstrar que a construção do Direito do Trabalho e do modelo de sindicalismo ocorreu a partir de um período histórico específico. Diante da reestruturação produtiva pós-fordista e do surgimento de novos tipos de trabalhadores, impõe-se um novo programa de ação das entidades sindicais no sentido de contemplar, regular e interferir de forma mais ativa em relação aos novos sujeitos do mundo do trabalho.

Sumario:

1. Introdução
2. Do fordismo à sociedade pós-industrial
3. Caminhos e parâmetros para a construção de um novo estatuto laboral protetivo: a flexibilização como re-regulamentação
4. O “garantismo coletivo”: a redescoberta da negociação coletiva de trabalho
5. Os desafios do sindicalismo no século XXI: em busca de novas solidariedades



6. Sindicatos e os “novos trabalhadores”

7. CONCLUSÕES

Bibliografia: CARINCI, Franco; TAMAJO, Raffaele de Luca; TOSI, Paolo; TREU, Tiziano. Diritto del lavoro: il rapporto di lavoro subordinato. Torino: UTET, 1994.

ERMIDA URIARTE, Oscar. A flexibilidade. Trad. Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 2002.

HYMAN Richard. Europeização ou erosão das relações laborais. In: ESTANQUE, Elisio et al (orgs.). Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização. São Paulo: Cortez, 2005.

SILVA, Otávio Pinto e. A função do Direito do Trabalho no mundo atual. In: CORREA, Marcus Orione Gonçalves. (org.). Curso de Direito do Trabalho: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Otávio Pinto e. Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

SPYROPOULOS, Georges. Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo. Humanitas: Buenos Aires, 1986.

SUPIOT, Alain. Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa. Coimbra: Ed. Coimbra. 2003.

Conclusiones a alcanzar: Defende-se uma ampliação do olhar protetivo das entidades sindicais, que devem contemplar não apenas os tradicionais empregados, com contrato de trabalho, a tempo pleno e de duração indeterminada, em poucas palavras, um novo lugar do sindicalismo na sociedade e frente ao Estado.



Ponente 2: Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante



Cargo: Professor doutor

Institución / entidad a la que pertenece: Universidade Presbiteriana Mackenzie (Faculdade de Direito) (São Paulo – Brasil).

Correo electrónico: j.cavalcante@live.com

CV (máximo 15 líneas): Professor da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Integração da América Latina pela USP/PROLAM. Membro da Academia Paulista de Letras Jurídicas.

Abstract: *A sociedade, a tecnologia e a luta pelo emprego*

No primeiro momento, discorrer sobre as relações da tecnologia com a sociedade contemporânea e no mundo do trabalho.

Os “aspectos positivos” trazidos pelas inovações tecnológicas relacionados ao sistema Capitalista são constantemente ressaltados por diversos economistas, como melhoria da qualidade dos produtos, a redução do custo e do tempo de produção, a inclusão do trabalho feminino e de pessoas com deficiência, a extinção de tarefas penosas para o trabalhador etc.

Contudo, existe a necessidade de se analisarem também os “aspectos negativos” das inovações tecnológicas no trabalho, como a intensificação do ritmo de trabalho, as novas patologias e o desemprego tecnológico, inclusive com desdobramentos para a seara das relações coletivas de trabalho (v.g., as dispensas coletivas de trabalhadores e a fragmentação sindical).

Nesse contexto, o nosso “objeto de preocupação e de análise” é o desemprego tecnológico (technological unemployment) e os mecanismos de proteção do emprego.



Ponente 3: Jesús Rodríguez Cebreros

Cargo: Profesor Investigador Facultad Derecho Mexicali

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad Autónoma de Baja California

Correo electrónico: rocej@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas):

Doctor en Derecho por la Universidad Autónoma de Baja California (2006), Maestro en Derecho Corporativo internacional Universidad Autónoma de Guadalajara (2002), Especialidad en “Derecho, Estado Social y Globalización”, Universidad de Castilla la Mancha, España (2005), Especialidad en “Constitucionalismo del Estado Social”, Universidad de Castilla la Mancha, España (2006), Especialidad en Derecho del Trabajo Universidad de Salamanca, España (2003), Maestro y Profesor Investigador en Licenciatura, Especialidad, Maestría y Doctorado desde 1990. Ponente en México, Perú (2007), Ecuador (2008), Guatemala (2010), España (2011), Chile (2012), Perú (2012), Argentina (2013), Ecuador (2013), Perú (2014), Argentina (2014), Irlanda (2014), Perú (2015), Portugal (2016), Guatemala (2016), Cuba (2017), Perú (2017), Cuba (2018).

Líder del Cuerpo Académico Consolidado “Estudios Jurídicos” de la Facultad de Derecho Mexicali, de la UABC.

Coautor de 12 los libros. Ha publicado diversos artículos, tanto en revistas nacionales como extranjeras. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Nivel 1.

Abstract: *El futuro del trabajo en México ante la cuarta revolución industrial*

El surgimiento de la cuarta revolución industrial, por lo menos desde el punto de vista formal, tuvo lugar en la Feria de Hannover, Alemania, en el año 2011, y en ella se planteó la idea de analizar la introducción de las tecnologías digitales en la industria, como la robótica, internet de las cosas, realidad aumentada, impresiones 3D, y los grandes volúmenes de datos, entre otros, propiciando que los dispositivos y sistemas de la misma colaboren entre ellos, permitiendo modificar los productos, los procesos y los modelos de negocio; esta industria, denominada 4.0, está abocada a una transformación digital que afectará a todas las empresas y todas tendrán la necesidad de adaptarse a esa transformación, es un modelo industrial en el que la innovación es colaborativa, los medios productivos estén conectados, las cadenas de suministro estén integradas, y los canales de



distribución y atención se digitalizan; desde luego, con un gran impacto en el establecimiento de relaciones de trabajo.

En ese escenario, debemos analizar cómo la dinámica de las relaciones laborales en México tiene que ser modificada, ya que es obvio que, al igual que en el ámbito internacional, en los últimos años se ha intensificado la inquietud de modificar los términos en los cuales las mismas están reguladas; y a su vez, la práctica académica y forense nos ha enseñado que los elementos que permitieron la gestación del Derecho Laboral clásico en México, no son los mismos que imperan en la actualidad, por lo que surge, por una parte, la interrogante de verificar la necesidad de incorporar al texto de la ley las transformaciones que en el ámbito tecnológico ha propiciado la denominada cuarta revolución industrial; o si por otro lado, los términos en que se encuentra redactada la normatividad laboral son lo suficientemente flexibles como para adaptarse a esas nuevas realidades tecnológicas, sin necesidad de modificaciones sustanciales.

Conclusión: Es necesaria la adaptación de la normatividad laboral mexicana a las necesidades de la empresa estructurada a la luz de la cuarta revolución industrial.

Bibliografía:

Dávalos, J. (2009). Derecho Individual del Trabajo. México, D. F.: Porrúa.

De Buen Lozano, N. (1983). La Reforma del Proceso Laboral (Segunda Edición ed.). México, D. F.: Porrúa, S. A.

De la Cueva, M. (2015). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Vol. I). México: Porrúa.

Garfias Aguilar, M. A. (2013). Reforma Laboral, Derecho del Trabajo y Justicia Social. México: Secretaría de Gobernación.

Gómez Charis, R. (2003). Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo. México, D. F.: Porrúa.

Jiménez López, M. (3 de noviembre de 2003). Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social «Dr. Guillermo Cabanellas» (AIJDTSSGC). Obtenido de Los Principios Generales del Derecho y los Principios Procesales del Derecho Laboral Mexicano: <http://aijdtssgc.org/2003/11/03/los-principios-generales-del-derecho-y-los-principios-procesales-del-derecho-laboral-mexicano/>

Lacavex Berumen, M. A., Rodríguez Cebreros, J., & Sosa y Silva García, Y. (2011). Recepción de las Nuevas Formas de Contratación Laboral en México. México: UNAM.

Montoya Melgar, A., Ackerman, M., Pasco Cosmópolis, M., Murgas Torrazza, R., Alburquerque, R., Morgado Velnzuela, E., De Buen Lozano, N. (2005). En Torno a los Principios del Drecho del Trabajo. México, D. F.: Porrúa.



Ponente 4: Maria João Machado **Cargo:**

Professora

Institución / entidad a la que pertenece: Instituto Politécnico do Porto / CIICESI (Portugal)

Correo electrónico: mjm@estg.ipp.pt

CV (máximo 15 líneas): Professora Adjunta da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto. Coordenadora da Licenciatura em Solicitadoria.

Investigadora do CIICESI/ESTG.IPP. Membro de Cielo Laboral. Doutorada em Direito, área de especialização de Direito do Trabalho, pela Universidade de Vigo (Espanha). Publicações na área de especialização.

Abstract: *Velhos problemas, novos desafios: precariedade e segmentação laboral*

Segundo relatórios da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) de 2015 e de 2017, os desenvolvimentos sociais, económicos e tecnológicos a que assistimos neste século resultaram na emergência de novos padrões de emprego que podem ser agrupados em quatro modelos não convencionais: trabalho temporário, parcial, independente e prestado em plataformas digitais.

Cada uma destas categorias pode apresentar índices maiores ou menores de precariedade.

As implicações para o mercado e para as condições de trabalho são variadas e, no caso destas últimas, umas positivas (flexibilidade, autonomia, enriquecimento do conteúdo do trabalho através da sua diversificação) e outras negativas para o trabalhador (risco de intensificação do trabalho, níveis de stress e tempo de trabalho acrescidos, esbatimento das fronteiras entre a vida profissional e a vida privada, insegurança no emprego, maiores riscos em matéria de saúde e segurança, isolamento social e profissional, prejuízo para a progressão na carreira).

A par com a emergência destes novos fenómenos, continuam a ser excessivamente utilizadas velhas ferramentas como o contrato de trabalho a termo resolutivo.

Estudos recentes feitos em Portugal demonstram que o contrato de trabalho a termo agrava o problema da baixa natalidade e cria pressões adicionais para a emigração, problemas novos que se juntam aos velhos problemas há muito identificados.

Conclusões: Estão em estudo em Portugal novas medidas legislativas destinadas a combater a precariedade e a segmentação do mercado de trabalho e o que se pretende neste trabalho é analisá-las e tirar conclusões sobre a sua capacidade de adaptarem velhos instrumentos como o contrato de trabalho a termo aos novos desafios que vivemos.



Fontes:

- «Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva - propostas do Governo», Lisboa, 23 de março de 2018, <https://www.portugal.gov.pt>
- Livro Verde sobre as Relações Laborais, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa, dezembro de 2016.
- «Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects», 2017, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customisedreport/2017/non-standard-forms-of-employment-recent-trends-and-future-prospects>
- «New forms of employment», 2015, <http://eurofound.europa.eu/publications>.



Título del Seminario: *UBER y economía colaborativa*

Coordinador: Duarte Abrunhosa e Sousa



Cargo: Comité Ejecutivo de Cielo laboral

Institución / entidad a la que pertenece: CIJE – Faculdade de Direito da Universidade do Porto

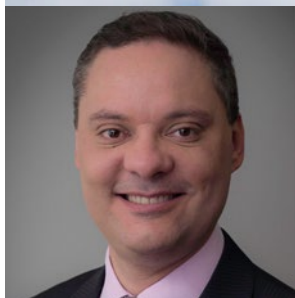
Correo electrónico: duartasousa@gmail.com

CV: Investigador no CIJE – Centro de Investigação Jurídico-Económica da Faculdade de Direito da Universidade do Porto;

- Membro do Comité Executivo da CIELO Laboral;
- Doutorando na Universidade de Santiago de Compostela;
- Membro do Comité Científico do COMPASS – Centre for Comparative Labour Law and Social Security Law, Universidade de Lodz (Polónia);
- Docente convidado em diversas universidades;
- Orador em diversos eventos internacionais;
- Advogado com mais de 13 anos de experiência exclusivamente em temáticas laborais;
- Autor de diversos artigos em publicações científicas nacionais e internacionais.

Abstract Seminario: Este seminario visa promover o debate da economia colaborativa numa perspetiva do empregador, determinando os desafios que daqui resultam para o futuro do trabalho. Em partilhar, será possível através deste seminario analisar as contingências laborais associadas à empresa mais influente do movimento da Gig Economy.

Ponente 1: André Zipperer



Cargo: Sócio

Institución / entidad a la que pertenece: Zipperer e Minardi Advogados Associados – Curitiba, Brasil

Correo electrónico: andre@zmadvocacia.adv.br

CV: Doutor em Direito pela PUC do Paraná, Brasil. Advogado especialista em Direito do Trabalho e Direito Empresarial. Sócio do Escritório Zipperer e Minardi Advogados Associados.

Professor de Direito e Processo do Trabalho em cursos de Pós -Graduação.

Autor de artigos sobre o tema.

Membro da Comissão de Direito do Trabalho da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Paraná.

Membro do Instituto dos Advogados do Paraná.

Conselheiro membro do Conselho de Relações do Trabalho da Associação Comercial do Paraná.

Membro do Conselho Geral da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná.

Membro de grupos de estudo de Direito do Trabalho e Socioambiental da escola de Direito da PUC-PR

Título ponencia: Multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho

Abstract ponencia: Este trabalho procura verificar se a prestação de trabalho intermediada via plataforma online (crowdwork) deve ser tutelada pelo Direito do Trabalho como terceiro gênero de relação de trabalho intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. A principal hipótese é de que a relação de trabalho assim caracterizada, fruto da transformação dos processos produtivos do século XXI, não pode ser caracterizada como uma relação de emprego clássica por possuir nível de autonomia inconciliável com o poder gerencial do contratante em grau suficiente para a caracterização de subordinação plena assim como também não se confunde como trabalho autônomo, havendo, portanto, inadequação regulatória das duas definições dicotômicas de relação de trabalho para proporcionar uma proteção efetiva. Surge, então, a necessidade do Direito do Trabalho intervir para regular a posição deste trabalhador sob o risco de deixar desprotegido uma boa parte dos trabalhadores em um futuro próximo. Com a criação de plataformas para intermediação de intermediação de trabalho humano a partir da segunda metade da primeira década do século XXI, o mundo do trabalho vem experimentando profunda mudança nas relações de trabalho. Trata-se do crowdwork ou o "trabalho na multidão" fruto de influxos de numa nova ciência de redes, da desconcentração produtiva impulsionada pelas inovações disruptivas, desejo por flexibilidade e da



chamada economia do "compartilhamento", uma das forças motrizes da quarta revolução industrial. Essa relação, que pode ser classificada como online e offline traz um novo paradigma para as relações de trabalho caracterizado a partir de uma relação triangular de multiterceirização das atividades humanas no qual uma plataforma digital conecta trabalhadores inseridos em uma "nuvem humana" e requerentes, que se beneficiam do trabalho e do produto dele decorrente. O estudo identifica as incompatibilidades do modelo de trabalhador da multidão produtora em uma relação de crowdwork com os conceitos de subordinação e da própria legislação arcaica que já não consegue fornecer proteção suficiente a este trabalhador, inclusive em questões de Direito Coletivo do Trabalho. Os resultados produtivos da atividade do trabalhador passam a se unir tanto aos da atividade da plataforma quanto do requerente, pois ambos são igualmente tomadores do serviço, observando para tanto critérios qualitativos, quantitativos e funcionais. A proteção deste novo trabalhador, fruto de irrefreável tendência de virtualização da intermediação das relações de trabalho deve se dar a partir da releitura e reconstrução da dicotomia codicista e introdução de uma tutela modular, sendo que este novo trabalhador, identificado como trabalhador coordenado digital, assim como o parassubordinado na Itália, deve ocupar uma tutela intermediária entre o trabalhador subordinado clássico e o autônomo de acordo com a ideia de círculos concêntricos de Supiot pois, com o esvaziamento do critério da subordinação a proteger o trabalho humano, o mesmo ainda permanece vulnerável em posição de debilidade.

Ponente 2: Mariano Otero

Cargo: Regional General Manager – Cono Sur

Institución / entidad a la que pertenece: UBER

Ponente 3: Marcelo Montado

Cargo: Presidente

Institución / entidad a la que pertenece: Cámara de Economía Digital de Uruguay



Título del Seminario: *Las neurociencias y el impacto de las TIC en el cerebro. El trabajo telemático*

Coordinador: Viviana Laura Díaz



Cargo: Coordinadora de Comisión de trabajo conectado

Institución / entidad a la que pertenece: USUARIA

Correo electrónico: Viviana@usuaria.org.ar

CV (máximo 15 líneas): Abogada, Magister en Der. del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales- UNTREF, Doctora en Der. del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos, Universidad de Guatemala. Coordinadora Diplomatura en Negociación y Tecnología y titular en la Maestría de Relaciones Laborales .UNTREF. Mediadora- Conciliadora Laboral y de Consumo. Arbitro laboral Coordinadora Área de Trabajo Conectado de Usuaría. Autora de diversas publicaciones y libros, entre ellos: Acoso Laboral, ¿un flagelo negociable?, Edit. Quórum, 2007 y LA OFICINA EN CASA: MITOS Y REALIDADES DEL TELETRABAJO, Kapeluz, publicación 2013.

Abstract Seminario: Los pensamientos cambian la actividad eléctrica del cerebro, su estructura y sus circuitos, por eso nos convertimos en quienes somos según como pensamos y vivimos. La anatomía cerebral está íntimamente relacionada con el desempeño motriz neurocognitivo, emocional y conductual y su estimulación apropiada ayuda a contrarrestar la pérdida de células que acompaña al normal proceso de envejecimiento humano. El aprendizaje cambia el cerebro, la tecnología es el medio y la decisión humana la responsable a través del procesamiento activo de la información en la memoria.

El *homo interneticus*, el hombre del siglo XXI tiene patrones de conducta diferentes, basados en el trabajo en equipo, en la conciencia del cuidado del medio ambiente, en un liderazgo horizontal, en un proceso atencional focalizado que le hace imposible trabajar ocho o más horas, por eso la modalidad de trabajo conectado, trabajo telemático, facilita la inteligencia colectiva, que es una forma de inteligencia que surge de la colaboración y concurso de muchos individuos y la tecnología. Preparamos nuestro cerebro conociendo como funciona, como pensamos, sentimos, nos expresamos y actuamos. La herramienta es el aprendizaje y el entrenamiento, por eso una vez aprehendido estos conocimientos estamos en condiciones de programarnos para prevenir el impacto negativo de las TIC.

Ponente 1: Alberto Eduardo Fantini



Cargo: Consultor

Institución / entidad a la que pertenece: USUARIA

Correo electrónico: alberto.fantini48@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Abogado egresado de la UCA. Formador de Formadores en RSE. Asesor y consultor de empresas en Capital Humano y Relaciones Laborales. Consultor de la Oficina de la O.I.T. en la R.A., responsable de la elaboración del Manual de Buenas Prácticas y del Programa de Certificación de Buenas Prácticas en Teletrabajo. Gerente y Director de Capital Humano y Relaciones Laborales de diversas empresas. Docente en la Maestría en Der. del Trabajo y RR.LL. y en la Diplomatura en Negociación y Métodos Adecuados de Resolución de Conflictos en UNTREF. Autor de diversas publicaciones y conferencista en congresos nacionales e internacionales.

Título ponencia: *Cómo prepararnos para el trabajo hoy*

Las nuevas tecnologías ya están cambiando las estructuras tradicionales del trabajo. El sistema educativo también tiene que cambiar para capacitar a las personas para la vida y el trabajo del siglo XXI. La tecnología permite, entre numerosos aspectos, mejorar nuestro aprendizaje sobre el funcionamiento del cerebro y los cambios que se producen como resultado de diversas actividades que impactan en el mismo.

La neurociencias señala que cada vez que nos enfrentamos a una situación nueva, hay sinapsis que se fortalecen y sinapsis que se debilitan. Esto quiere decir que cada experiencia modifica nuestro cerebro no solo a nivel sinapsis sino también a nivel de las redes neuronales. Las organizaciones empiezan a darse cuenta de que para liderar con éxito en el siglo XXI no han de competir solo por una cuota de mercado o variables de tipo financiero, sino que en el nuevo enfoque trabajan por obtener la confianza, el respeto, la empatía y el respaldo de aquellos que son claves para su supervivencia, es decir sus principales grupos de interés, empleados, clientes, inversores y la sociedad en general.

Los colaboradores más jóvenes demandan flexibilidad y aprovechar las ventajas que ofrecen las tecnologías y las nuevas modalidades laborales. En este tiempo fascinante y espacio hiper conectado, en el que la tecnología cambia a una velocidad cada día mayor, nuestros cerebros se modifican constantemente con nuevas experiencias y las organizaciones deben adaptarse continuamente a los requerimientos de sus grupos de interés, son esenciales la búsqueda del talento y la capacitación en las competencias y habilidades que exigen la preparación de nuestro capital humano, en organizaciones colaborativas, con estructuras más horizontales, que aprovechan la inteligencia colectiva y distribuida y donde cada vez más se valoran la autogestión, el empoderamiento y la adaptabilidad.



Autor: Stefano Maria Corso

Cargo: Teaching Assistant

Institución / entidad a la que pertenece: Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Correo electrónico: stefano_corso@libero.it

CV (máximo 15 líneas): Dottore di ricerca in Diritto dell'Impresa presso l'Università Commerciale L. Bocconi di Milano (IT), Stefano Maria Corso è fin dal 2014 Teaching Assistant presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e Professore a contratto presso altre Università italiane. E' autore di tre monografie [Lavoro e responsabilità di impresa nel sistema del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, G. Giappichelli, Torino, 2015, pp. 1-584, ISBN 978-88-348-6113-4; Lavoro e processo penale. La tutela del lavoro nel e dal processo, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 1-438, ISBN 978-88-14-22751-6; Il whistleblowing dopo la legge n. 179/2017. La tutela del prestatore d'opera che segnala illeciti endoaziendali, La Tribuna, Piacenza, 2018, p. 1-294, ISBN 978-88-9317-712-2]; di una Rassegna ragionata di giurisprudenza in tema di D.lgs. n. 231/2001 (Torino: G. Giappichelli, ed. 2012, 2014, 2015) e di numerosi articoli pubblicati su importanti Riviste scientifiche italiane e straniere. La principale attività di ricerca attuale verte sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, sul potere disciplinare e sulla tutela dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori in una prospettiva internazionale.

E' altresì Avvocato, giornalista pubblicista, collaboratore della Rivista on-line Quotidiano Ipsoa e membro della "Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional" (CIELO).

Abstract: *La tutela dei lavoratori migranti nelle Global Supply chains: spunti e prospettive dalla normativa italiana*

Sumario: Sul piano definitorio ma in senso lato, il caporalato è da intendersi quale forma illegale di reclutamento ed organizzazione della mano d'opera, di regola non specializzata, fondata sulla presenza di intermediari che assumono, per conto dell'imprenditore e percependo un corrispettivo, lavoratori "a giornata". I prestatori d'opera si presentano come oggetti di scambio alla stregua di fungibili fattori economici del processo produttivo, secondo una prospettiva ben nota alla dottrina giuslavoristica che, proprio nel contrastare l'idea del lavoro come "merce" e nella tutela dei soggetti deboli, ha trovato fondamento ontologico ed origine storica.

Per incidens, il caporalato viene spesso volte definito alla stregua di "fenomeno" salvo non avere alcunché di estemporaneo o transitorio, trovando origine nelle dinamiche della produzione e



nell'economia della realtà contemporanea nonché una pervasività ancora maggiore proprio grazie a catene di produzione sempre più globalizzate (GSCs).

Tra le numerose prospettive in cui la tutela dei diritti sociali può essere declinata, centrale appare il rilievo della prevenzione e del contrasto allo sfruttamento dei lavoratori migranti, in ragione di una sempre più matura e consapevole sensibilità collettiva che aspira, a sua volta, a diventare nuova sensibilità giuridica.

Tanto premesso, il saggio è articolato in cinque paragrafi.

Il primo e il secondo paragrafo ripercorrono la lenta erosione subita dai diritti dei lavoratori alla luce di processi produttivi sempre più globalizzati e imperniati su logiche esclusivamente concorrenziali, in particolare approfondendo la necessità che siano (anche) gli enti datori di lavoro a farsi carico di sviluppare strategie organizzative e gestionali interne volte a contrastare i fenomeni di sfruttamento dei lavoratori migranti. In questo senso, infatti, la collettività ha un'aspettativa che l'impresa si comporti in modo da mostrare l'assoluta aderenza ad una cultura di legalità, di cui è parte essenziale la tutela dei beni giuridici individuali e collettivi e, in particolare, la tutela delle condizioni psico-fisiche di questi lavoratori.

Il Terzo paragrafo concerne viceversa il ruolo svolto in concreto dalle iniziative di compliance adottate dalle imprese private, con particolare attenzione al rispetto dei diritti enunciati nelle Convenzioni OIL nel contrasto allo sfruttamento del lavoro.

Evitando ogni forma di imputazione oggettiva e stimolando realmente l'ente ad investire nelle attività di prevenzione, il Quarto paragrafo si sofferma sullo scenario italiano e sulle recenti riforme intervenute in tema di intermediazione illecita, caporalato e sfruttamento del lavoro.

Il Quinto paragrafo analizza, infine, possibili interventi de iure condendo volti a scoraggiare la domanda di prodotti e servizi che siano frutto - in tutto o in parte - di attività di sfruttamento e caporalato, in questo supportando l'idea che l'affidamento alla capacità di deterrenza della sanzione (poco efficace in contesti produttivi globalizzati) è ormai chiaramente superata dall'attenzione prioritaria riconosciuta al momento prevenzionale.

Bibliografía (selección):

P. ALÒ, Il caporalato nella tarda modernità. La trasformazione del lavoro da diritto sociale a merce, Bari, 2010.

F. BACCHINI, Il nuovo reato di cui all'art. 603 bis c.p.: intermediazione illecita con sfruttamento di manodopera, in *Indice pen.*, 2011.

S. BARRIENTOS-F. MAYER-J. PICKLES-A. POSTHUMA, Decent work in global production networks: framing the policy debate, in *International Labour Review*, 2011, vol. 150, n. 3-4.

M. S. CHOWDHURY, Compliance with core international labor standards in national jurisdiction: evidence from Bangladesh, in *Labor law journal*, 2017.

L. COMPA, Migrant workers in the United States: connecting domestic law with international labor standards: the Piper lecture, in *Chicago-Kent law Rev.*, 2017.



Autor: Susana Sousa Machado

Cargo: Professora Adjunta Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto / Investigadora CIICESI

Institución / entidad a la que pertenece: Instituto Politécnico do Porto – Portugal / CIICESI

Correo electrónico: scm@estg.ipp.pt

CV (máximo 15 líneas): Licenciada e Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra e Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Santiago de Compostela. Professora Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto. Tem participado em várias conferências e congressos internacionais e conta, também, com diversas publicações sobre temáticas laborais em livros e revistas, tanto nacionais e estrangeiras. Revisora de revistas nacionais e internacionais, bem como de artigos em eventos científicos. Membro do Centro de Inovação e Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação e da Associação de Estudos Laborais. Autora de trabalhos premiados pela Associação Internacional para a Defesa da Liberdade Religiosa e pela Comissão da Liberdade Religiosa.

Abstract: *Gestão da diversidade religiosa na empresa globalizada*

Os indivíduos dedicam grande parte do seu tempo ao trabalho como forma de assegurar o seu sustento e da sua família mas também, por vezes, como forma de realização pessoal. Por outro lado, a dimensão espiritual do ser humano apresenta-se como um aspeto integrador da personalidade que extravasa a esfera da vida privada. A fé religiosa presente em todas as dimensões da vida humana molda os diferentes comportamentos do crente nos diversos contextos em que se move incluindo, inevitavelmente, o espaço onde desenvolve a sua atividade laboral.

No entanto, a exteriorização da fé religiosa pode embater em obstáculos de intolerância que comprometem de modo inexorável o diálogo entre trabalhadores e empregadores. Esta intolerância, que impede uma convivência sadia entre as partes, pode manifestar-se através do choque entre concepções religiosas distintas.

Os casos de conflitos de matriz religiosa que podem ocorrer no local de trabalho assumem as mais diversas vestes. Nesta amálgama de conflitualidade procura-se apresentar um panorama geral da interação entre o fenómeno religioso e o mundo do trabalho.

Esta leitura particular do pluralismo religioso justifica-se particularmente num mundo cada vez mais globalizado em que as empresas têm uma representatividade à escala global. De facto, a crescente multirreligiosidade que se vai afirmando, à qual não escapam as relações laborais, coloca novos desafios à gestão de recursos humanos e à organização empresarial.



Em termos metodológicos recorre-se a um estudo de matriz jurídica, através da apresentação geral da problemática, seguindo-se a discussão de conflitos decididos pelos tribunais e, por fim, uma atitude crítica quanto ao lugar da religiosidade no mundo do trabalho numa sociedade cada vez mais multicultural.

Bibliografia :

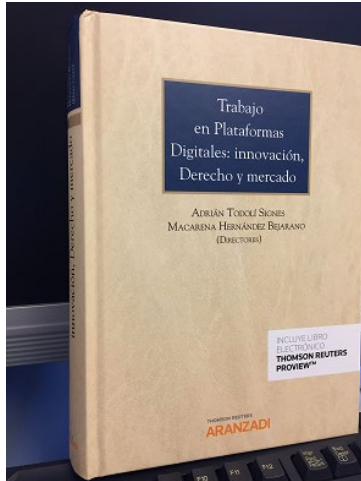
ADADAM, Patrice / LE FRIANT, Martine / PÉCAUT-RIVOLIER, Laurence / TARASEWICZ, Yasmine, “La religion dans l'entreprise: l'art (difficile) des limites”, *Revue de Droit du Travail*, n.º 9, 2016, pp. 532-541.

ADALIDADI, Katayoun, “From Front-Office to Back-Office: Religious Dress Crossing the Public-Private Divide in the Workplace”, in *Religion in the Public Spaces: A European Perspective*, Silvio Ferrari, at. al., Routledge / London / New York, 2012, pp. 159-190.

AUVERGNON, Philippe, *Diversidad religiosa en el trabajo: lo visible y lo invisible*, in *Exercising the Right to freedom of religion in the workplace at international and European level: a comparative study of the United Kingdom, France, Belgium and Spain*, Ferran Camas Roda, Huygens Editorial, Barcelona, 2016, pp. 53-80.

PACILLO, Vincenzo, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè Editore, Milano, 2003.

VICKERS, Lucy, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, Oxford, 2008.



Presentación de libro

Autor: Directores: Adrián Todolí y Macarena Hernández Bejarano

Autores: Varios.

Autores a cargo de la presentación: Gustavo Gauthier (Uruguay) y Gisela Carolina León Ordóñez (Venezuela)

Cargo: Adrián Todolí: Profesor Ayudante Doctor Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad de Valencia

Correo electrónico: adrian.todoli@uv.es; ggauthier@brumcosta.com

CV (máximo 15 líneas): El Dr. Adrián Todolí Signes es profesor de Derecho Laboral en la Universidad de Valencia. Licenciado en Economía y Derecho. Tiene 4 monografías en materia de salarios, desde la revisión salarial al bonus pasando por los complementos salariales incluida una de retribuciones en el sector público. Además, cuenta con una amplia experiencia en Regulación de la Economía Colaborativa desde una perspectiva jurídica y económica.

Ha publicado varios artículos en revistas internacionales y un libro en Economía Colaborativa titulado "El trabajo en la era de la economía colaborativa" y ha sido invitado a dar conferencias en economía colaborativa en universidades en varios países y en foros de startups internacionales.

Ganador del premio al mejor Abogado joven otorgado por el Foro Español del Trabajo (FORELAB). Ganador del Premio a la Mejor Investigación en Derecho del Trabajo otorgado por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (AEDTSS) dos veces, en 2015 y 2016 en temas de formación profesional dual y de evaluación del desempeño y retribución.

Como experto nacional, ha colaborado con la Comisión Europea en materia de empleo juvenil (DG Empleo).

Coordinador del blog "Argumentos en Derecho Laboral" www.adriantodoli.com.



Abstract: *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*”, editado en España en 2018

Bloque 1: La economía colaborativa y el capitalismo de plataformas.

Bloque 2: Los nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales

Bloque 3: Las plataformas de alquiler y la obligación de cotizar como autónomo

Bloque 4: El uso de las cooperativas por parte de las plataformas virtuales

Bloque 5: Las plataformas como intermediadoras en el mercado laboral. Ley de agencias de colocación.

Bloque 6: El control empresarial en las plataformas virtuales

Bloque 7: Los agentes sociales y la economía de plataformas



Autor: Marco Antônio César Villatore; Thierry Gihachi Izuta

Cargo: Pós-Doutor; Mestrando

Institución / entidad a la que pertenece: Pontificia Universidade Católica do Paraná; Centro Universitario do Brasil - UNIBRASIL

Correo electrónico: marcovillatore@gmail.com; thierryizuta@gmail.com

CV (máximo 15 líneas): Marco Antônio César Villatore: Pós-Doutor pela Universit  degli Studi di Roma II, "Tor Vergata" (2014). Doutor em Direito del Lavoro, Sindacale e della Previdenza Sociale - Universit  degli Studi di Roma, "La Sapienza" (2001), revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Pontificia Universidade Católica de São Paulo (1998). Professor Titular do Programa de Pós-Graduação em Direito na Pontificia Universidade Católica do Paraná (PPGD/PUCPR). Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Pontificia Universidade Católica do Paraná. Advogado em Curitiba (PR). <http://lattes.cnpq.br/6658857270253086>

Thierry Gihachi Izuta: Mestrando em Direito pelo Centro Universitário do Brasil - UniBrasil (2018). Advogado. Possui graduação em DIREITO pelo Centro Universitário UniDomBosco (2015). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontificia Universidade Católica do Paraná – PUC-PR (2016-2017). Membro do Grupo de Pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioecon mico (NEATES / PUC-PR) (2017). <http://lattes.cnpq.br/2310722396460449>
 ltima atualização do currículo em 13/04/2018

Abstract: *Globalização e trabalho decente no Brasil*

Sumário: Resumo. Abstract. 1. Introdução; 2. Globalização/ Flexibilização dos direitos sociais e a Industria 4.0; 3 Normas Internacionais da OIT e medidas da ONU na defesa dos Direitos Humanos e Direitos Sociais e sua aplicabilidade no Brasil.; 4. O Trabalho Decente – Conceito e a Importância no mundo globalizado 5. O trabalho decente como mecanismo de redução das desigualdades sociais no Brasil; 6. Conclusão; Referências.

Resumo: As relações de trabalho são regidas pelo ordenamento juslaboral, tem por finalidade equilibrar a disputa entre capital vs. Trabalho. No Brasil, é regulamentada pela Constituição de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Muito embora o desemprego sempre esteve presente no Brasil, a crise econ mica e a globalização da economia, houve a necessidade de as empresas evoluírem o modelo de produção para tornar a indústria mais eficiente, com isso, a indústria está evoluindo para um novo patamar de modelo, chamada "Indústria 4.0". Entretanto, o Brasil não



consegue acompanhar esse avanço, principalmente em decorrência do alto índice de desemprego e a falta de criação de postos de trabalho de qualidade, entre outros problemas sociais. Uma das alternativas para superar a crise econômica, foi mudar a legislação trabalhista com a Lei nº 13.467/2017, para deixar mais atual e adaptada à nova realidade da sociedade, trazendo a prevalência do negociado sobre o legislado, bem como, a regulamentação de outros tipos de contrato de trabalho.

Ocorre que, atualizar legislação trabalhista não é suficiente para resolver todos os problemas sociais e econômicos, principalmente, porque o desemprego no país, decorre da baixa qualificação da mão de obra, da excessiva instabilidade econômica, da baixa produtividade do trabalhador e a informalidade do trabalho.

A retomada do crescimento econômico do país, deve ser pautado no trabalho decente e no cumprimento da Agenda 2030 da ONU, fazendo com que este instituto seja instrumento de redução das desigualdades sociais com a efetivação a outros direitos sociais.

Palavras-chave: Globalização, Indústria 4.0, Desemprego, Trabalho Decente, Agenda 2030.

Conclusiones a alcanzar: Atualmente a disputa entre capital vs. Trabalho, o capital está vencendo essa disputa com a globalização da economia e a Indústria 4.0, pois o capital não possui barreiras e ultrapassa as fronteiras dos países. Já a proteção do trabalhador ainda é local, ficando sujeito ao Poder Legislativo dos países que, em muitos casos, o legislador é um empresário que detém o capital, fazendo com que crie leis de interesse do capital e não do trabalhador.

Sendo que, o Brasil ainda é considerado um país extremamente desigual e que possui inúmeros problemas sociais, para piorar a situação, atualmente passa por uma crise política/econômica, que gera desemprego e que acaba agravando, ainda mais, os problemas no país.

Apesar de termos a Constituição de 1988 como elemento fundamental na ordem econômica e que, tem por fundamento a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, bem como, o trabalho como um direito fundamental.

Mas que não é suficiente para que seja solucionado os problemas sociais do país, para isso devemos recorrer a seara internacional na busca da progressão social em conformidade com o entendimento internacional, atualmente é pautada pela Agenda 2030 da ONU e do Trabalho Decente da OIT, sendo que um dos objetivos é o trabalho decente a serem alcançados pelo Brasil.

Com isso, o trabalho decente é um importante instrumento para que seja retomado o crescimento econômico, fazendo com que reduza as desigualdades sociais no país.

Portanto, deve o Estado utilizar como fundamento de políticas públicas o trabalho decente, para efetivar outros direitos sociais previstos na Constituição, somente desta maneira poderá reduzir as desigualdades sociais do país, tendo em vista que, os problemas sociais são muito amplos e que boa parte são decorrentes da falta de oportunidades de trabalho e que tenha qualidade, da falta de acesso aos direitos sociais básicos (por exemplo, educação de qualidade) com qualidade ou quando se consegue um trabalho, a remuneração não é suficiente para que tenha uma vida digna.

Somente, desta maneira haverá a retomada do crescimento econômico de forma sustentável, sem uma precarização ou retrocesso social, com o alinhamento de políticas públicas que ocorre na seara



internacional com as políticas públicas no âmbito nacional, mas também com a plena aplicação das Convenções e Tratados Internacionais e a internalização da Convenção nº87 da OIT, evitando com o que Brasil seja condenado na Corte Interamericana de Direitos humanos, caso ocorra alguma denúncia de não cumprimento ou desrespeito com a efetivação dos direitos sociais e do trabalho decente.

Bibliografía (selección):

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: de 5 de outubro de 1988. São Paulo: NDJ, 2008

COUTINHO, Aldacy Rachid. O Princípio da Proteção Revisitado. In Bonijuris, ano XIII, nº 452, julho/2001, p. 05-07.

_____. BALESTRA, Oriana Stella. Dos direitos sociais dos trabalhadores. In: BRANDÃO, Claudio. Direitos humanos e fundamentais em perspectiva. São Paulo Atlas 2014

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 3.ed. São Paulo: LTR, 2010 192 p. ISBN 978-85-361-1611-2.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 10. Rio de Janeiro Forense 2016 1 recurso online ISBN 9788530969998 .

GOMES, Orlando. Curso de direito do trabalho. 19. Rio de Janeiro Forense 2011 1

GROTT, João Manoel. Meio ambiente do trabalho: prevenção: a salvaguarda do trabalhador. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2003. 195 p. ISBN 85-0362-566-0.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Maio de 2017. Comentários disponíveis em

ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Comentarios/pnadc_201705_comentarios.pdf Acesso em 18/07/2017

IZUTA, Thierry Gihachi. SOCCOL, Flavia Thomaz. A efetividade das normas internacionais da OIT frente a teoria do conglobamento e do princípio protetor com advento da mudança da Consolidação das Leis do Trabalho. In: WINTER, Luis Alexandre Carta. (Cord.). DUARTE, João Guilherme Holzmann.(Org.). CARLOTTO, Guislayne Alves (Org.). Estado desenvolvimento e meio ambiente. 1. ed. Curitiba: Instituto Memoria, 2017. 189-215 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 7. São Paulo Saraiva 2016

MARMELSTEIN, George. Curso de direitos fundamentais. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 536 p. ISBN 978-85-224-8805-6.

Organização Internacional do Trabalho - OIT. <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acessado:11/01/2018

Organização das Nações Unidas – ONU. <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/> Acessado em 11/01/2018

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015. 711 p.



Presentación de libro

Autor: Viviana Laura Díaz

Cargo: Coordinadora TCR

Institución / entidad a la que pertenece: Usuaría

Correo electrónico: Viviana@usuaria.org.ar

CV (máximo 15 líneas): Viviana Laura Díaz abogada y magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF), Doctora en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos (USAC), y Doctora en Derecho del Trabajo (UNTREF). Mediadora, Conciliadora Laboral, de Consumo y Árbitro del SECLO. Coordinadora del Área Trabajo Conectado Remoto, en USUARIA. Teacher Trainer del Federal Mediation and Conciliation Service de EE.UU. Coordinadora-Docente de la Diplomatura en Negociación-Tecnología y Maestría de Relaciones Laborales (UNTREF), y autora de diversas publicaciones y libros, entre ellos: Acoso laboral, ¿un flagelo negociable? (Quórum, 2007) y La oficina en casa: mitos y realidades del teletrabajo (Norma, Kapelusz, 2013)

Abstract: *Teletrabajo y neurotecnología: una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0.* Editorial Granica. Agosto, 2018

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) encienden en el cerebro el sistema de recompensas y la promesa de placer, por eso hablamos de tecnología adictiva. El exceso de información transmitido por las TIC detona el sistema de alarma en el córtex frontal del cerebro, produciendo la hormona del estrés, que aumenta la frecuencia cardíaca, la presión sanguínea y la liberación de las reservas de energía del sistema nervioso. El desafío es cómo prepararse para que la tecnología sea un instrumento favorable al hombre, y la respuesta es entrenamiento, neurociencias, desarrollo cognitivo, emociones y pensamientos, capaces de modificar el cerebro en el marco del trabajo conectado remoto (TCR). El hombre del siglo XXI tiene otros patrones de conducta basados en el trabajo en equipo, en la conciencia del cuidado del ambiente, en un liderazgo horizontal, en un proceso atencional focalizado. Por eso la modalidad de TCR facilita la inteligencia colectiva, que surge de la colaboración de muchos individuos y la tecnología. El método de gestión Neuro-Tic (GNT) propone salir de la zona de confort, crear nuevos mapas de pensamiento y adoptar la modalidad de trabajo conectado remoto como un estilo de vida. Busca además entrenar la atención, focalizar el cerebro y potenciar la concentración, evitando el impacto negativo de las TIC en nuestro cuerpo.



Autor: Wolnei Tadeu Ferreira

Cargo: Sócio titular/ Diretor Secretário Sindicato das Sociedades de Advogados de São Paulo/Rio de Janeiro

Institución / entidad a la que pertenece: Ferreira Rodrigues Sociedade de Advogados

Correo electrónico: ferreira@ferreirarodrigues.com.br

CV (máximo 15 líneas): Advogado e Administrador, pós-graduado em RH, sócio fundador do escritório Ferreira Rodrigues Sociedade de Advogados. É diretor jurídico da ABRH BRASIL e Diretor Executivo e Financeiro da SOBRATT Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, onde ocupou a presidência entre 2015-2017. Conselheiro do Comitê de Relações do Trabalho da Confederação Nacional das Indústrias e da FIESP – Federação das Indústrias no Estado de São Paulo, membro convidado do Conselho Superior Jurídico da FIESP, conselheiro da Câmara Brasileira de Serviços e Comércio da Confederação Nacional do Comércio, diretor Secretário do SINSA - Sindicato das Sociedades de Advogados de SP e RJ, entre outras participações associativas.

Abstract: *Teletrabalho regulado no Brasil comparado às normas da oit e aspectos relevantes*

- Breve relato das normas da OIT sobre o Teletrabalho e seus principais aspectos
- Apresentação da regulamentação brasileira do teletrabalho
- Comparativo e alinhamento entre as normas
- Aspectos relevantes: controle de jornada, prevalência da negociação sindical coletiva, aspectos possíveis de serem negociados, dúvidas relevantes e como superá-las
- O exemplo determinante do setor público nacional e alternativas que podem surgir
- Importância da regulamentação no Brasil e vantagens decorrentes.



Autor: Yaneth Vargas Sandoval

Cargo: Miembro

Institución / entidad a la que pertenece: Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social- “Guillermo Cabanellas”

Correo electrónico: yanvargass@hotmail.com

CV (máximo 15 líneas): Yaneth Vargas Sandoval. Abogada, Universidad Libre de Colombia, Master en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social, Universidad Alcalá de Henares, España. Master en Relaciones Internacionales Iberoamericanas, y postulante a Doctorado en la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España. Especialista en Docencia Universitaria. Investigadora de Seguridad Social en Colombia, Docente Derecho Laboral y Seguridad Social, Ponente nacional e internacional en temas de Seguridad Social, ha publicado el texto: “Pensiones en Servidores Públicos”, escrito artículos de seguridad social y acoso laboral en diferentes revistas científicas, Consultara en el sector público y privado. Asesora en Derecho Laboral y Seguridad Social. Pertenece a la Red Latinoamericana de Acoso Laboral y a la Asociación Iberoamericana del Trabajo y la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas”.

Abstract: *Envejecimiento de la mujer Trabajadora en los Sistemas de Protección Social en Latinoamérica- una mirada desde el contexto de género*

Sumario. 1. Envejecimiento de las mujeres trabajadoras latinoamericanas y los sistemas de Seguridad Social en Latinoamérica. 2. Sistemas de protección social en la vejez, sin contexto de género. 3. La mujer se encuentra desamparada en la vejez, lo que conlleva a que sea la masa poblacional más empobrecida. Conclusiones

Resumen. Una de las principales problemáticas que enfrenta Latinoamérica, es el progresivo envejecimiento, que se estima para el 2050 en el 26% del total de la población, y contrario a lo sucedido en Europa, este envejecimiento ha sido acelerado, por lo que es necesario pensar en la problemática y proponer soluciones inmediatas, frente a aspectos como la salud, el cuidado y los sistemas de seguridad social.

Otro aspecto a tener en cuenta es que la población envejecida es que es mayoritariamente femenina y pobre, debido a la estructura de los sistemas de protección social, que al no tener contexto de género, asimilan la vida laboral de los hombres a la de las mujeres, siendo totalmente diferente.



Los sistemas de Pensiones implementados en América Latina no han dado respuesta al envejecimiento y pobreza, no han contribuido a mejorar la calidad de vida de las mujeres, que si bien es cierto laboral toda su vida, muchas lo hacen en condiciones que no garantizan trabajo decente, por lo que al momento de llegar a la vejez el sistema pensional, no responde a sus necesidades. Perpetuándose la inequidad de la mujer en la vejez.

Bibliografía:

- Castel, R. La Inseguridad Social. ¿Que es estar protegido? Buenos Aires, 2003, Manantial. ISBN 978-987-500-078-0
- CEPAL. Panorama Social de América Latina, Santiago, 2017, Naciones Unidas.
- Nussbaum, M. Las mujeres y el Desarrollo Humano, Barcelona, 2002, Herder S.A., ISBN 84-254-2186-1
- OCDE, El envejecimiento de la población y la creciente desigualdad afectará seriamente a las jóvenes generaciones. México, 2017, OCDE.

Conclusiones a alcanzar: Se requiere incluir el contexto de género en los sistemas de seguridad social en Latinoamérica, para poder lograr el cumplimiento del objetivo 1 y 3 propuestos para desarrollar en los objetivos del Desarrollo del Milenio-ODM.



Autor: Yenny Pinto Sarmiento

Cargo: Directora Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo. Académica Derecho del Trabajo

Institución / entidad a la que pertenece: Universidad Católica del Norte

Correo electrónico: ypinto@ucn.cl

CV (máximo 15 líneas): 2007, recibe su título de abogado. 2007-2008, Cursa Máster Oficial denominado “Derecho de la Empresa”, en la Universidad de Deusto, Bilbao, España.

2012, Obtiene el Diplomado en Docencia Universitaria, otorgado por la Universidad de Antofagasta.

2012, Cursa el programa denominado “Program on innovate teaching and learning”, Harvard University.

2015, Obtiene el Diplomado en Ética de la Investigación Biomédica, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

2017, Obtiene el grado de Doctora en Derecho, con la tesis titulada “El Concepto de Accidente de Trabajo: desde los orígenes de la protección al Sistema de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales”, defendida en la Universidad de Deusto, Bilbao, España, el 10 de febrero, obteniendo calificación sobresaliente cum laude.

Publicaciones “Responsabilidad del empleador respecto a sus trabajadores y a los subcontratados por los accidentes de trayecto, Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Nº 2, 2015.

“Extensión de la responsabilidad por accidentes de trayecto, en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, vol. III Nº 3, 2015.

“Omisión de los hechos en la carta de despido”, en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, vol. III Nº 4, 2015.

“Prescripción de la acción de responsabilidad civil del empleador por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sufrido por sus trabajadores”, en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, vol. IV Nº 1, 2016.

“La huelga y los servicios mínimos. Balance del estado actual de la legislación y de la reforma”, en Revista Laboral Chilena, Nº 246, de 2016.



“Negociación colectiva en el sector público en Chile”, en Revista Internacional y Comparada Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 4, Nº 3, 2016.

“Existencia de una Unidad económica laboral. Aplicación del principio de primacía de la realidad, en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Nº 1, 2017.

“Responsabilidad de la empresa principal por los accidentes de trayecto”, en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Nº 2, 2017.

“Responsabilidad del Estado-empleador respecto a los trabajadores subcontratados”, en ella misma (coordinadora), Problemáticas en torno a la subcontratación: Análisis a 10 años de vigencia de la Ley Nº 20.123, Librotecnia, Santiago, 2017.

“Aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos”, en Cuaderno Jurídico y Político, vol. 3, Nº 10, Nicaragua, 2018.

“El seguro de desempleo”, en Nuevas tendencias de la Seguridad Social. Medios de solución de conflictos colectivos: homenaje al prof. Mario Pasco Cosmópolis, Montevideo, 2016.

Desde el año 2014 a la actualidad académica de Derecho del trabajo Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad Católica del Norte.

Abstract: *Protección a la maternidad en Chile: avances y críticas.*

La protección a la maternidad fue una de las primeras preocupaciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, esto se explica como dice Caamaño “por los bienes jurídicos involucrados, dado que al tutelarse a la madre no sólo se le cuida a ella sino que también a los niños y a toda la comunidad” .

En cuanto a estas materias los Convenios y Recomendaciones han experimentado una evolución en sus planteamientos. En un primer momento la preocupación se centraba en la combinación de medidas meramente prohibitivas de determinados trabajos en razón de la condición de mujer partiendo de la doble consideración de ésta, en primer lugar como un ser fisiológicamente inferior al varón, un sujeto laboral “débil” equiparado a los menores y, de ahí, la necesidad de establecer restricciones en su acceso a determinados trabajos; y, en segundo lugar, como un ser nacido exclusivamente para la maternidad, cuyo papel debía ser salvaguardado por el interés público que representaba .

En primer lugar, podemos mencionar la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, que señala en su artículo 25 Nº 2 que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales. Todos los niños nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”. En 1966, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas promulgó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que prescribe en su artículo 10 Nº 2 que “Los Estados partes en el presente pacto reconocen: 2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

Por su parte, la OIT ha contribuido activamente en la protección de la maternidad, siendo una preocupación permanente, lo que puede explicarse como señala Caamaño “por la preeminencia a



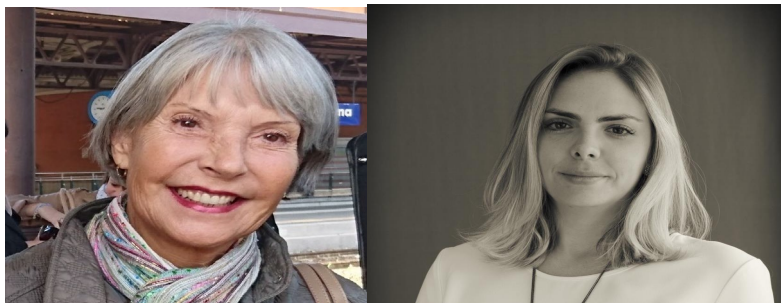
comienzos del siglo XX de una concepción de la mujer que identificaba especialmente con el hogar, priorizando su rol de madre y esposa, como así mismo, por una reacción natural a las duras e insalubres condiciones de trabajo que debían enfrentar las mujeres en la industria de la época”. Es por esto, que la OIT ha contribuido a través de sus instrumentos a aumentar dicha protección, incentivando a instaurarlo en el debate internacional y a la firma de convenios que obliguen a los Estados miembros a asegurar cierto nivel de protección a las trabajadoras que tienen hijos.

En el caso de Chile se cuenta con una serie de derechos de la madre trabajadora, establecidas en el Código del Trabajo, bajo el epígrafe de la protección a la maternidad, dónde se comprende el derecho postnatal y postnatal parental, el derecho de sala cuna, el derecho de reducción de jornada para dar alimentos a un hijo menor de dos años, el derecho de cuidar a una hija con enfermedad grave, entre otros. Además de otros derechos establecidos en leyes especiales de seguridad social, como el caso de la Ley Nº 21.063, para el cuidado de hijos con enfermedades catastróficas.

Sin embargo, aun cuando hemos avanzado en estas materias, no debemos dejar de mencionar que los derechos mencionados no cumplen a cabalidad con los estándares establecidos por las Organizaciones internacionales, al existir, aún, incentivos de discriminación de la mujer a la hora de acceder a un empleo. Es el caso, del derecho a sala cuna estableciendo como beneficiaria sólo a la mujer y la obligación al empleador que cuente con más de 20 trabajadoras. En Chile existe actualmente un proyecto de ley que busca establecer que este derecho sea universal, incluyendo a los padres, y eliminar el requisito de contar con 20 o más trabajadoras.

Otra de las críticas es en relación la ley Sanna, que aun cuando nos parece un avance el incorporar un permiso para cuidar a los hijos que son diagnosticados con enfermedades catastróficas, donde deben someterse a largos y complejos tratamientos, demandando el cuidado personal y contención de sus padres, los que hasta la entrada en vigencia de esta ley se encontraban en la disyuntiva de continuar trabajando para evitar caídas dramáticas en los ingresos familiares o renunciar a sus empleos para poder acompañar en este duro proceso a sus hijos. A pesar de ser un gran avance, podríamos mencionar algunos aspectos que se podrían ir mejorando en el futuro. Uno de ellos, es la aún escueta lista de enfermedades, en comparación, por ejemplo, al caso español. En efecto, nuestra legislación sólo contempla una lista de cuatro casos considerados como condición grave de salud, por lo que en las otras enfermedades no contempladas se debiese aplicar el artículo 199 bis, es decir, se gozará sólo de diez jornadas ordinarias al año, las que además deberán ser restituidas mediante imputación al feriado anual o laborando horas extraordinarias, o incluso descontando el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador. Lo que, lógicamente, no es suficiente cuando se tiene un hijo con otra enfermedad grave no contemplada en la lista.

Por último, debemos destacar el derecho de extender el tiempo de cuidado del hijo con el postnatal parental, y el avanzar en que parte del permiso puede traspasarse al padre. Sin embargo, son muy pocos los casos en que este permiso ha sido traspasado, puesto que sigue siendo un derecho de la mujer, pudiendo ésta traspasar a su elección dicho permiso, lo que se dificulta al tener un tope el subsidio que se otorga en reemplazo de la remuneración. Lo que sigue contribuyendo a generar prácticas de discriminación.



Autor: Yone Frediani e Paula Castro Collesi

Cargo: advogadas

Ins tución / entidad a la que pertenece: Yone – Professora titular Direito do Trabalho - Faculdade Armando Álvares Penteado - FAAP

Correo electrónico: frediani.y@gmail.com; paulacollesi@gmail.com

CV (máximo 15 líneas):

Yone Frediani - Desembargadora do TRT 2 Região (Aposentada). Doutora e Mestre pela PUC/SP. Advogada. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira 54). Autora de livros e artigos jurídicos.

Paula Castro Collesi - Graduada pela Faculdade Armando Álvares Penteado – FAAP. Especialista pelo COGEAE-PUC/SP, Mestranda em Ciências Jurídico Laboral pela Universidade de Lisboa. Co-autora de livros e autora de artigos jurídicos. Secretária da Revista de Direito do Trabalho da Editora RDT.

Abstract: *Liberdade de expressão e imagem nas redes sociais – visão atual na relação de emprego*

1. Introdução.
2. Possíveis conflitos de interesse.
3. Privacidade e intimidade.
4. Liberdade de expressão x Direito de imagen.
5. Redes Sociais.
- 5.1. Validade da prova admitida nas redes sociais, propagação do dano e direito de punir/ressarcimento do prejudicado.
6. Conclusão.

ABSTRACT. Com a evolução da tecnologia e a internet cada dia mais presente na vida das pessoas, novas questões surgem ao mundo do Direito, não sendo exceção ao Direito do Trabalho. Se, antigamente, os direitos básicos conferidos aos trabalhadores se resumiam, por exemplo, à limitação da jornada, concessão de férias e direitos decorrentes das convenções coletivas, na sociedade hodierna, pautada que está pela era digital, outros direitos tornam-se básicos, tais como os de



personalidade do trabalhador, especialmente no que tange à proteção da sua vida privada no local de trabalho e também fora dele, diante da alteração no comportamento das pessoas, com clara diminuição dos limites entre vida profissional e vida pessoal.

Com efeito, a partir da tecnologia portátil e da internet das coisas, criou-se um novo comportamento do cidadão que passou a viver em permanente conexão, via de regra, voluntariamente, partindo de sua residência ao local de trabalho. Antes da internet, a rede social do trabalhador era de difícil acesso ao empregador, e vice-versa, não sendo comum fatos trazidos desses encontros ao conhecimento do outro. Com a nova rede social, a on-line, a quantidade de informações que se alcança é infinitamente maior da encontrada noutras épocas. Assim, comentários que antes se faziam do empregador ou do empregado em determinados locais físicos, hoje, se postados em alguma rede social, podem não só chegar mais facilmente ao acesso da parte contrária, como tomar proporções muito maiores. Neste contexto, observa-se uma clara colisão de direitos fundamentais, quais sejam: o direito à privacidade e a intimidade, bem como o direito à crítica do trabalhador versus o direito de imagem da empresa. Algumas discussões serão travadas quando analisarmos fatos expostos nas redes sociais, tais como: se a prova obtida é lícita ou não, o já conhecido limite do direito de crítica será analisado diante do potencial do dano diante da rápida propagação das informações inseridas na rede social, a continuidade deste dano e a questão da preclusão do direito de punir, dentre outras que ainda estão por vir.

São sobre essas indagações atuais e cada vez mais presentes na vida das pessoas e dos empregadores de todo o mundo moderno que nos propomos a debruçar, aprofundando-nos na matéria, trazendo a visão jurídica calcada em princípios constitucionais, conceitos doutrinários e legais, decisões atuais no âmbito nacional e internacional, buscando propostas de soluções e pacificação social diante dessas transformações tecnológicas que tanto impactam a vida das pessoas.

Bibliografia: MOREIRA, Teresa Coelho. To be or not to be digital: o controlo das redes sociais “online” dos candidatos no processo de recrutamento. In: Para Jorge Leite – Escrito Jurídicos Laborais. Volume I. Coordenação: João reis, Leal

Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

MOREIRA, Tereza Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização das redes sociais online: algumas questões. Questões Laborais n. 41, ano XX, Coimbra: Coimbra Editora, 2013.

QUINTAS, Paula. O direito à palavra no mundo do trabalho: liberdade de expressão ou delito de opinião? Centro de Estudos Judiciários, Prontuário de Direito do Trabalho n. 76- 77-78, Jan. Dez. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. RAMALHO, Maria do Rosário. Factos da vida privada, prova ilícita e despedimento. Questões Laborais n. 42. Coimbra: Almedina, 2013.

RECUERO, Raquel. Redes sociais na internet, difusão de informação e jornalismo: elementos para discussão. Metamorfoses jornalísticas 2, 2009.

REDINHA, Maria Regina. Redes sociais: incidência laboral. Centro de Estudos Judiciário – Prontuário de Direito do Trabalho, n. 87, Setembro-Dezembro. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

REIS, Raquel Tavares dos. Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência, Coimbra: Coimbra Ed., 2004.



SÁNCHEZ ABRIL, Patricia, Avner Levin, and Alissa Del Riego. Blurred boundaries: Social media privacy and the twenty-first-century employee. *American Business Law Journal* 49.1, 2012.

SEIN, Jose Luis Goni. El respeto a la esfera privada del trabajador. Madri: Civitas, 1988.

VERÍSSIMO, Joana, MACIAS, Maria e RODRIGUES, Sofia. Implicações Jurídicas das Redes Sociais Na Internet: ¿Um Novo Conceito de Privacidade? Mestrado em Direito 2011/2012 – FDUNL. disponível em www.fd.unl.pt.

Conclusiones a alcanzar. O objetivo do trabalho é demonstrar a colisão de direitos fundamentais, especialmente a liberdade de expressão do trabalhador e o direito de imagem da empresa, no ambiente das redes sociais. Parece-nos essencial a aplicação dos princípios da razoabilidade e da boa-fé para que, examinado o caso concreto, tenha-se em mente que o que seria técnica e validamente possível, pode não se revestir de admissibilidade jurídica, sendo imperioso o respeito aos princípios fundamentais da privacidade das partes envolvidas na relação de emprego.