

**CIELO**

COMUNIDAD para la INVESTIGACIÓN  
y el ESTUDIO LABORAL y OCUPACIONAL

*Todos vivimos bajo el mismo cielo, pero no todos tenemos el mismo horizonte*



# 4° CONGRESO MUNDIAL CIELO LABORAL 2023

## LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO FRENTE A LAS CRISIS ECONÓMICA, DEMOGRÁFICA Y CLIMÁTICA

20 y 21 DE JULIO DE 2023, SANTIAGO (CHILE)

Facultades de Derecho

Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad de Talca y Universidad de los Andes



UC | Chile



Universidad de  
los Andes



# **Índice de contenido del libro del congreso (booklet)**

## **1. Cartas de presentación del 4º Congreso Mundial CIELO Laboral**

- Prof. Francisco J. Tapia Guerrero. Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica de Chile
- Prof<sup>a</sup>. Lourdes Mella Méndez. Coordinadora General de la Red CIELO Laboral

## **2.Indicaciones generales para ponentes y moderadores**

## **3.Entidades colaboradoras y patrocinadoras**

## **4. Comité organizador**

## **5.Programa definitivo Congreso**

## **6.Fichas de ponentes**

\*Las fichas están ordenadas por la inicial del primer apellido

***Booklet elaborado por Bárbara Torres García  
y Silvia Fernández Martínez***

# Palabras de bienvenida en nombre de los organizadores de Chile

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

---

Estimadas compañeras y estimados compañeros,

Reciban nuestra cordial bienvenida a este 4° CONGRESO MUNDIAL DE LA RED CIELO LABORAL que se desarrollará en la ciudad de Santiago de Chile, con la organización de las Facultades de Derecho de la Universidad de Los Andes, de la Universidad de Talca y de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Queremos transmitirles nuestros deseos de una feliz estadía en nuestro país, como, también, que tengamos un excelente Congreso. Para ello hemos trabajado, con la colaboración de alumnos y alumnas, profesores y profesoras, trabajadores y trabajadoras de nuestras Facultades, y, desde luego, con la de los miembros de CIELO en Chile. Mucho agradecemos su aporte.

El tema que nos ocupará en los dos días de Congreso es la protección del trabajo frente a las crisis económica, demográfica y climática. Claramente, se trata de cuestiones que nos desafían como sociedad, así como en nuestro quehacer profesional y académico, desde nuestras respectivas disciplinas. No cabe duda, un tema de primer orden. En efecto, se trata de procesos que se caracterizan por su universalidad, que afectan en las diversas latitudes y estados de desarrollo, probablemente con las diferencias que las propias sociedades provocan a través de la distribución de los recursos con que cuentan, y que se materializan principalmente en el hombre y la mujer de trabajo, pero que afecta al conjunto de la sociedad.

Si bien la crisis económica ha acompañado a nuestras sociedades en distintas épocas, latitudes e intensidades, lo cierto es que los tiempos presentes dan cuenta de la compañía de significativos cambios demográficos que inciden en las instituciones sociales y económicas, a la vez que entra en escena lo que la comunidad científica ha venido anunciando sobre el cambio climático, del que ya hemos podido constatar algunas de sus manifestaciones.

La necesidad de discutir estos temas nos lleva al compromiso -que, como miembros de una comunidad, debemos asumir- de contribuir a través del debate informado, riguroso, democrático, y, a la vez, cargado de esperanza de estar construyendo para mejores días en cada una de nuestras diarias realidades. Ese es, también, nuestro desafío.

En nombre del equipo organizador chileno, reciban nuestra cordial acogida.

FRANCISCO J. TAPIA GUERRERO  
Profesor. Facultad de Derecho PUC Chile

## **MOTS DE BIENVENUE AU NOM DES ORGANISATEURS CHILIENS**

Cher.ère.s collègues

Nous vous souhaitons la bienvenue à ce 4e CONGRES MONDIAL DU RÉSEAU CIELO LABORAL qui se tiendra à Santiago du Chili en collaboration avec les Facultés de Droit de l'Université des Andes, de l'Université de Talca et de l'Université pontificale catholique du Chili.

Nous souhaitons vous faire part de notre souhait que vous passiez un agréable séjour dans notre pays et que le Congrès se déroule dans les meilleures conditions. Pour ce faire, nous avons travaillé en collaboration avec les étudiants.e.s, les professeur.e.s, les employé.e.s de nos Facultés et, bien sûr, avec les membres chiliens du réseau CIELO. Nous les remercions pour leur contribution.

Le sujet qui va nous occuper durant les deux jours du Congrès est la protection du travail face aux crises économique, démographique et climatique. Il s'agit clairement de questions qui nous interpellent en tant que société mais aussi, à partir de nos disciplines respectives, du point de vue de notre activité professionnelle et académique. Il y a là sans aucun doute une question majeure. Il s'agit, en effet, de processus qui se caractérisent par leur universalité, qui s'exercent avec une amplitude et un développement différents probablement liés aux sociétés elles-mêmes à travers la distribution des ressources dont elles disposent, et qui se touchent principalement les hommes et les femmes qui travaillent et, au-delà, la société dans son ensemble.

Bien que la crise économique ait accompagné nos sociétés à différentes périodes de leur histoire avec une intensité et suivant des modalités variables, il n'en demeure pas moins que l'époque actuelle voit se dérouler des changements démographiques significatifs qui impactent les institutions sociales et économiques alors que, dans le même temps, intervient le changement climatique que la communauté scientifique avait annoncé et dont nous constatons déjà certains effets.

La nécessité de débattre autour de ces sujets nous amène à nous engager - en tant que membre d'une communauté - à apporter notre contribution grâce à un débat nourri, rigoureux, démocratique et, en même temps, plein d'espoir afin que nous puissions améliorer chacune de nos réalités quotidiennes. C'est aussi cela notre combat.

Nous vous souhaitons, au nom de l'équipe organisatrice chilienne, la plus cordiale bienvenue.

**FRANCISCO J. TAPIA GUERRERO**

Professeur à la Faculté de Droit de l'Université pontificale du Chili

## **PALAVRAS DE BOAS-VINDAS EM NOME DOS ORGANIZADORES DO CHILE**

Caros colegas,

Damos-vos as boas-vindas a este 4º CONGRESSO MUNDIAL DA REDE CIELO LABORAL, que terá lugar na cidade de Santiago do Chile, organizado pelas Faculdades de Direito da Universidade de Los Andes, da Universidade de Talca e da Pontifícia Universidade Católica do Chile.

Queremos desejar-vos uma boa estadia no nosso país, bem como um excelente Congresso. Para isso, trabalhámos com a colaboração de estudantes, professores, funcionarios das nossas faculdades e, claro, com os membros da CIELO no Chile. Estamos muito gratos pela sua contribuição.

O tema do Congresso de dois dias é a proteção do trabalho face às crises económica, demográfica e climática. É evidente que se trata de questões que nos desafiam enquanto sociedade, bem como no nosso trabalho profissional e académico, nas nossas respetivas disciplinas. Trata-se, sem dúvida, de uma questão de primeira ordem. Com efeito, trata-se de processos que se caracterizam pela sua universalidade, que afetam diferentes latitudes e estados de desenvolvimento, provavelmente com as diferenças que as próprias sociedades provocam através da distribuição dos recursos de que dispõem, e que afetam principalmente homens e mulheres trabalhadores, mas que afetam a sociedade em geral.

Embora a crise económica tenha acompanhado as nossas sociedades em tempos, latitudes e intensidades diferentes, o certo é que os tempos atuais assistem a alterações demográficas significativas, com impacto nas instituições sociais e económicas, ao mesmo tempo que a comunidade científica tem vindo a anunciar alterações climáticas, das quais já conhecemos algumas das suas manifestações.

A necessidade de discutir estas questões leva-nos ao compromisso - que, como membros de uma comunidade, devemos assumir - de contribuir através de um debate informado, rigoroso, democrático e, ao mesmo tempo, carregado da esperança de que estamos a construir dias melhores em cada uma das nossas realidades quotidianas. Este é também o nosso desafio.

Em nome da equipa organizadora chilena, queiram aceitar as nossas calorosas boas-vindas.

**FRANCISCO J. TAPIA GUERRERO**  
Professor. Faculdade de Direito PUC Chile

# Palabras de bienvenida de la Coordinadora General de la Red CIELO Laboral

---

Estimados asistentes,

Los Comités ejecutivos de la Red Internacional CIELO LABORAL expresan su satisfacción y alegría por la celebración de este nuevo Congreso Mundial de la Red en las queridas tierras latinoamericanas. En esta ocasión, nos acogen las facultades de Derecho de tres prestigiosas universidades de Chile, concretamente, la Pontificia Universidad Católica de Chile, la Universidad de Talca y la Universidad de los Andes. A ellas, y a los equipos humanos que las representan, les agradecemos muy sinceramente la colaboración prestada para la organización de esta importante actividad académica.

El tema general del Congreso Mundial es la protección del trabajo frente a las actuales crisis sociales (v. gr., sanitaria, demográfica o migratoria), económicas y climática. Más en detalle, el citado debate se plantea desde tres grandes interrogantes sobre: 1) el tipo de actividad que hay que proteger, esto es, los ámbitos de aplicación de la tutela y sus fronteras; 2) las personas protagonistas de esta protección, es decir, los sujetos tutelados y tutelantes; y 3) la naturaleza y características de la protección, o sea, los mecanismos, fórmulas y niveles de esta.

En relación con esas cuestiones claves, se va a profundizar, por ejemplo, en los siguientes aspectos: los rasgos típicos del trabajo subordinado, su evolución y actual configuración derivada de la digitalización y las nuevas formas de trabajo; las fronteras del trabajo dependiente frente al trabajo autónomo y su diversificación cualitativa; el ámbito subjetivo de aplicación de las normas laborales y particularidades de diferentes colectivos (por ejemplo, personas jóvenes, mayores o migrantes); la desintegración de las instituciones clásicas del contrato de trabajo, como el tiempo y el lugar de trabajo; el equilibrio entre los derechos del trabajador y los poderes del empresario; la protección de los derechos fundamentales (v. gr., honor, privacidad, datos) del trabajador frente a las nuevas tecnologías; el trabajo decente y los retos de la Agenda 2030; las nuevas capacidades laborales y del aprendizaje permanente a lo largo de la vida para hacer frente a las transiciones sociales actuales; la seguridad y la salud laboral frente a los nuevos riesgos laborales; la protección y la adaptación de los sistemas de seguridad social.

La idea es promover el debate sobre estos grandes retos sociales y del mercado de trabajo y generar propuestas útiles para implementar en los diferentes niveles de actuación, como, por ejemplo, en el ámbito político, legislativo y social. En este punto, resultan especialmente interesantes las propuestas inter y multidisciplinares, las cuales ofrecen respuestas novedosas y más eficaces a dichos problemas desde diferentes disciplinas, como el Derecho, la Sociología, los Recursos Humanos, la Prevención de riesgos laborales o, en fin, la Economía.

La Red CIELO Laboral agradece a todos los ponentes, moderadores y asistentes su participación en el Congreso y les desea unas fructíferas jornadas de trabajo y, a la vez, de refuerzo de los lazos personales y de amistad entre todos los presentes.

Muchas gracias a todos.

Lourdes Mella Méndez.

Coordinadora General de la Red Internacional CIELO Laboral

Chers participants,

Les comités exécutifs du Réseau International CIELO LABORAL expriment leur satisfaction et leur joie à l'occasion de la célébration de ce nouveau Congrès mondial du Réseau sur les bien-aimées terres latino-américaines. À cette occasion, nous sommes accueillis par les facultés de droit de trois prestigieuses universités chiliennes, à savoir l'Université pontificale catholique du Chili, l'Université de Talca et l'Université des Andes. Nous tenons à les remercier, ainsi que les équipes qui les représentent, pour leur collaboration à l'organisation de cette importante activité académique.

Le thème général du Congrès mondial est la protection du travail face aux crises actuelles, qu'elles soient sociales (sanitaires, démographiques ou migratoires), économiques ou climatiques. Plus précisément, ce débat s'articule autour de trois questions principales : 1) le type d'activité à protéger, c'est-à-dire les domaines d'application de la protection et ses limites ; 2) les personnes impliquées dans cette protection, c'est-à-dire les sujets protégés et ceux qui exercent cette protection ; et 3) la nature et les caractéristiques de la protection, c'est-à-dire les mécanismes, les formes et les niveaux de protection.

En lien avec ces questions clés seront notamment approfondis les aspects suivants : les risques caractéristiques du travail subordonné, son évolution et sa configuration actuelle résultant de la digitalisation et des nouvelles formes de travail ; les frontières du travail dépendant face au travail indépendant et sa diversification qualitative ; le champ d'application subjectif des normes du travail et les particularités des différents groupes (par exemple les jeunes, les personnes âgées, les migrants) ; la désintégration des institutions classiques du contrat de travail, comme le temps et le lieu de travail ; l'équilibre entre les droits du travailleur et les pouvoirs de l'employeur ; la protection des droits fondamentaux du travailleur (par exemple l'honneur, la vie privée, les données personnelles) face aux nouvelles technologies ; le travail décent et les défis de l'Agenda 2030 ; les nouvelles compétences professionnelles et d'apprentissage continu tout au long de la vie pour faire face aux transitions sociales actuelles ; la sécurité et la santé au travail face aux nouveaux risques professionnels ; la protection et l'adaptation des systèmes de sécurité sociale.

L'idée est de promouvoir le débat autour de ces grands enjeux sociaux et de ceux liés au marché du travail pour générer des propositions utiles à mettre en œuvre aux différents niveaux d'action comme, par exemple, dans le champ politique, législatif et social. À ce stade, les propositions Inter et multidisciplinaires sont particulièrement intéressantes car elles offrent des nouvelles et plus efficaces réponses à de tels problèmes en partant de différentes disciplines telles que le droit, la sociologie, les ressources humaines, la prévention des risques professionnels ou, enfin, l'économie.

Le réseau CIELO Laboral remercie tous les contributeurs, les modérateurs et les participants, et leur souhaite des journées de travail fructueuses qui leur permettront aussi de renforcer leurs liens personnels et amicaux.

Merci à tous.

Lourdes Mella Méndez.

Coordinatrice générale du Réseau international CIELO Laboral

Prezados participantes,

Os Comitês Executivos da Rede Internacional CIELO LABORAL expressam a sua satisfação e alegria pela celebração deste novo Congresso Mundial da Rede nas queridas terras latino-americanas. Nesta ocasião, somos acolhidos pelas Faculdades de Direito de três prestigiadas Universidades do Chile, nomeadamente a Pontificia Universidad Católica de Chile, a Universidad de Talca e a Universidad de los Andes. A estas entidades e às equipas que as representam agradecemos muito sinceramente a colaboração na organização desta importante atividade académica.

O tema geral do Congresso Mundial é a proteção do trabalho face às atuais crises sociais (saúde, demografia, migrações), económicas e climáticas. Mais detalhadamente, o debate baseia-se em três questões principais: 1) o tipo de atividade a proteger, ou seja, o âmbito da proteção e os seus limites; 2) as pessoas envolvidas nesta proteção, ou seja, os sujeitos protegidos e os protetores; e 3) a natureza e as características da proteção, ou seja, os mecanismos, fórmulas e níveis de proteção.

Em relação a estas questões-chave, serão aprofundados, por exemplo, os seguintes aspectos: os traços típicos do trabalho subordinado, a sua evolução e configuração atual resultante da digitalização e das novas formas de trabalho; as fronteiras do trabalho dependente versus trabalho independente e a sua diversificação qualitativa; o âmbito subjetivo de aplicação das normas laborais e as particularidades dos diferentes grupos (por exemplo, jovens, idosos, migrantes); a desintegração das instituições clássicas do contrato de trabalho, como o tempo e o lugar de trabalho; o equilíbrio entre os direitos do trabalhador e os poderes do empregador; a proteção dos direitos fundamentais (e.g., honra, privacidade, dados) do trabalhador face às novas tecnologias; trabalho digno e os desafios da Agenda 2030; novas competências de trabalho e de aprendizagem ao longo da vida para fazer face às atuais transições sociais; segurança e saúde no trabalho face aos novos riscos profissionais; proteção e adaptação dos sistemas de segurança social.

A ideia é promover o debate sobre estes grandes desafios sociais e do mercado de trabalho e gerar propostas úteis a serem implementadas em diferentes níveis de ação, como as esferas política, legislativa e social. Neste ponto, são particularmente interessantes as propostas inter e multidisciplinares, que oferecem respostas novas e mais eficazes a estes problemas a partir de diferentes disciplinas, como o direito, a sociologia, os recursos humanos, a prevenção dos riscos profissionais ou, finalmente, a economia.

A Rede CIELO Laboral agradece a todos os oradores, moderadores e assistentes a sua participação no Congresso e deseja-lhes dias frutíferos de trabalho e, ao mesmo tempo, de reforço dos laços pessoais e de amizade entre todos os presentes.

Muito obrigado a todos.

Lourdes Mella Méndez.

Coordenadora Geral da Rede Internacional CIELO Laboral

# Indicaciones generales para ponentes y moderadores

## 1. 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.

-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, después de la exposición, 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 sobre 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.

## 2. PONENTES CON PÓSTER

-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 **7 minutos, como máximo**, 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.

# Indicaciones generales para ponentes y moderadores

---

## 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 preguntas 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.

¡Muchas gracias a todos por su participación y colaboración en nuestro 4º Congreso Mundial!

¡Disfruten del Congreso!

El equipo directivo de CIELO

# Entidades colaboradoras y patrocinadoras

## ENTIDADES COORGANIZADORAS Y PATROCINADORAS



UC | Chile



Universidad de  
los Andes



**Agencia Estatal de Investigación. Ministerio de Ciencia e Innovación. España.** Proyecto de investigación nacional titulado "Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global" (PID2020-113151RB-I00)



# Entidades colaboradoras y patrocinadoras

---

## ENTIDADES PATROCINADORAS

**GUERRERO OLIVOS**

**CONTRERAS VELOZO**



# Entidades colaboradoras y patrocinadoras

---

## ENTIDADES COLABORADORAS



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Oficina de la OIT para el Cono Sur



*Sociedad Chilena  
de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social*

**ADAPT**  
[www.adapt.it](http://www.adapt.it)

# Comité organizador

---

## **1. Presidente de Honor de la Red CIELO:**

- Prof. Michele Tiraboschi. Director Científico ADAPT (Italia).

## **2. Comité Ejecutivo de la Red CIELO:**

- Profª Lourdes Mella Méndez. Universidad de Santiago de Compostela (España). Coordinadora General de la RED CIELO Laboral.
- Prof. Duarte Abrunhosa e Sousa. CIJE-Universidad de Porto (Portugal).
- Prof. Loïc Lerouge. COMPTRASEC. Universidad de Burdeos (Francia).
- Profª Nicole Maggi-Germain. Instituto de las Ciencias Sociales del Trabajo (ISST). Universidad París I Panthéon-Sorbonne (Francia).
- Prof. Tiago Pimenta Fernandes. Universidad Portucalense (Portugal).
- Prof. Mª Luz Rodríguez Fernández. Universidad de Castilla-La-Mancha (España).
- Profª Esperanza Macarena Sierra Benítez. Universidad de Sevilla (España).
- Profª Sandra Goldflus. Universidad de la República (Uruguay).
- Profª. Gabriela Mendizábal Bermúdez. Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México).
- Prof. Rodrigo Palomo Vélez. Universidad de Talca (Chile).
- Profª Eleonora Peliza. Universidad Católica Argentina (Argentina).
- Prof. Juan Raso-Delgue. Universidad de la República (Uruguay).
- Prof. Luis Serrano Díaz. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú).
- Prof. Fabiano Zavanella. Universidad de São Paulo - USP (Brasil).
- Profª Ana Teresa Ribeiro. Universidad Católica de Porto (Portugal).
- Dña. Lavinia Serrani. ADAPT (Italia). Secretaria General y Responsable de la Plataforma informática de la RED CIELO.
- Profª. Silvia Fernández Martínez. Universidad de Santiago de Compostela (España). Secretaria General y Responsable de la Plataforma informática de la RED CIELO.
- Dña. Bárbara Torres García. Universidad de Santiago de Compostela (España).

## **3. Comité Organizador local del 4º Congreso Mundial CIELO LABORAL**

- Prof. Rodrigo Palomo Vélez. Universidad de Talca (Chile).
- Profª. Carmen E. Domínguez Soto. Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile).
- Prof. Alfredo Sierra Herrero. Universidad de los Andes (Chile).
- Prof. Francisco Tapia Guerrero. Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile).
- Prof. Rodrigo Azócar Simonet. Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile).
- Profª. Soledad Jofré Bustos. Universidad de Talca (Chile).

### 4º CONGRESO MUNDIAL CIELO LABORAL 2023

“LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO FRENTE A LAS CRISIS ECONÓMICA, DEMOGRÁFICA Y CLIMÁTICA”

20 y 21 DE JULIO DE 2023. SANTIAGO (CHILE)

Facultades de Derecho de la  
Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad de Talca y Universidad de los Andes

Países: Argentina, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, España, Francia, Italia, México, Paraguay, Perú,  
Portugal, Reino Unido y Uruguay

#### **JUEVES, 20 JULIO (Facultad de Derecho. Pontificia Universidad Católica de Chile)**

**08.15-09.00.** Registro y acreditación. Aula Magna Manuel José Irarrázaval.

**09.00-10.00.** Acto formal de Inauguración del Congreso. Aula Magna Manuel José Irarrázaval.

**10.00-11.00.** Sesión Plenaria. Aula Magna Manuel José Irarrázaval.

**11.00-11.30.** Pausa café & networking.

**11.30-13.00:**

- Sesión temática I. Aula Claro.
- Sesión temática II. Aula Alejandro Silva Bascuñán.
- Sesión temática III. Salón Portaluppi.

**13.00-14.30.** Comida de trabajo & networking. Salón de Honor.

**14.30-16.00:**

- Sesión temática I. Salón Portaluppi.
- Sesión temática II. Aula Claro.
- Sesión temática III. Aula Alejandro Silva Bascuñán.

**16.00-16.30.** Pausa café & networking.

16.30-18.15. Sesión Plenaria. Salón Portaluppi.

20.30. Cena de Confraternidad. Estadio Español.

#### **VIERNES, 21 JULIO (Facultad de Derecho. Universidad de los Andes)**

**09.00-11.00:**

- Sesión temática I. Auditorio A Edificio Biblioteca.
- Sesión temática II. Auditorio B Edificio Biblioteca
- Sesión temática III. Sala B 25.
- Sesión especial: Presentación de libros. Sala B 26.

**11.00-11.30.** Pausa café & networking.

**11.30-12.30:**

- Seminario. Auditorio A Edificio Biblioteca.
- Seminario. Sala B 25.
- Seminario. Auditorio B Edificio Biblioteca.

**12.30-13.30.** Sesión Plenaria. Aula Magna Edificio Biblioteca.

**13.30-14.00.** Acto formal de Clausura: conclusiones generales del Congreso y diplomas de las becas-premios. Aula Magna Edificio Biblioteca.

**14.00-15.00.** Comida de trabajo & networking. Hall Edificio Biblioteca.

**15.00.** Actividad social voluntaria.



**08.15-9.00. Registro y acreditación.**

Aula Manuel José Irarrázaval.

**09.00-10.00. Acto formal de Inauguración del Congreso.**

Aula Manuel José Irarrázaval.

-**Coordinador:** Gabriel Bocksang Hola. Decano Facultad de Derecho. Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.

-**Lourdes Mella Méndez.** Coordinadora General CIELO Laboral.

-**Francisco Tapia Guerrero.** Profesor Asociado, Facultad de Derecho. Pontificia Universidad Católica de Chile.

-**Pablo Zenteno Muñoz.** Director Nacional del Trabajo. Chile.

**10.00-11.00. Sesión Plenaria: La protección del trabajo frente a las grandes crisis actuales.**

Aula Manuel José Irarrázaval.

-**Coordinadora:** Yenny Pinto Sarmiento. Presidenta de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Chile.

-**Carlos Reynoso Castillo.** Universidad Autónoma Metropolitana. México.

"La crisis de la "subordinación" en América Latina".

-**María Luz Rodríguez Fernández.** Universidad de Castilla-La Mancha. España.

"La protección frente a la discriminación de las personas trabajadoras mediante la negociación colectiva sobre algoritmos y sistemas de inteligencia artificial".

-**Michele Tiraboschi.** Universidad de Modena e Reggio-Emilia. Italia.

"Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni".

-**Loïc Lerouge.** Centro de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. COMPTRASEC. Francia.

"Améliorer la pris en compte des risques psychosociaux dans l'agriculture : présentation d'un rapport français".

**11.00-11.30. Pausa café & networking.**

**11.30-13.00: Sesión temática I: Crisis económica y nuevas formas de trabajo: teletrabajo y plataformas digitales.**

Sala Claro.

-**Coordinador:** Rodrigo Palomo Vélez. Universidad de Talca, Chile. CIELO Laboral.

-**Ivani Contini Bramante.** Tr. R.T. Faculdade Direito e São Bernardo do Campo. Brasil.

"Nômades Digitais. Conceito e espécies de imigração e refugiados. Normas internacionais sobre migração comparativo Brasil e Chile".

-**Susana Sousa Machado y Mariana Malta Magalhães.** Politécnico do Porto. Portugal.

"Teletrabalho: o regime da compensação pelas despesas adicionais em Portugal".

-**Edgar E. Martínez Cárdenas y Harold David Pico García.** ESAP. Colombia.

"El teletrabajo: tensiones, conflictos y desafíos".

-**Priscilla Caldeira Carbone**. Madrona Fialho Advogados. Brasil.

"O teletrabalho e a legislação aplicável para os empregados extrafronteiras".

-**Joana Neto**. Universidade Nova de Lisboa. Portugal.

"O estranho caso do direito ao teletrabalho dos trabalhadores com deficiência ou risco agravado de saúde".

-**Juliana Varela de Albuquerque Dalpra**. Tribunal R. do Trabalho de São Paulo (TRT2). Brasil.

"A concretização do trabalho decente aos entregadores vinculados às plataformas digitais".

-**María João Machado**. Politécnico do Porto/CIICESI. Portugal.

"Dos Uberfiles ao novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho português. Será a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital a chave do problema?".

-**David Esteban Rojas Segura (y otros)**. Universidad Libre de Colombia. Colombia.

"Los jóvenes gig workers y el acceso a la protección social en las nuevas formas de trabajo en plataformas digitales - evolución, en particular, de la legislación portuguesa".

### **11.30-13.00: Sesión temática II: La protección del trabajador y los sistemas de inteligencia artificial.**

**Sala Alejandro Silva Bascuñán.**

-**Coordinadora**: Lavinia Serrani. ADAPT. Italia. CIELO Laboral.

-**José Eduardo López Ahumada**. Universidad de Alcalá. España.

"La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo desde la perspectiva de la privacidad y de la protección de los derechos digitales laborales".

-**Lucía Aragüez Valenzuela**. Universidad de Málaga. España.

"Inteligencia artificial como método de automatización de las profesiones jurídicas".

-**Roberto Padilla Parga**. Universidad de Talca. Chile.

"Comparación entre discriminación laboral y discriminación algorítmica producto de la gestión automatizada del trabajo".

-**Maria Malta Fernandes y Patrícia Anjos Azevedo**. ES Tecnologia e Gestão. Porto. Portugal.

"A utilização da inteligência artificial em benefício do trabalho digno".

-**Diego Bravo Aguilera**. Universidad de Talca. Chile.

"El reemplazo de trabajadores por la IA. ¿Despido justificado? Breve análisis a la luz del derecho comparado y chileno".

-**Angélica María González Gutiérrez**. Universidad Libre de Colombia. Colombia.

"Inteligencia artificial, ética y derecho de los trabajadores".

-**Francisco Ruay y Rodrigo Azócar Simonet**. Universidad de Chile y Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.

"Particularismo del Derecho del Trabajo y sus manifestaciones en Chile, a propósito de la emergencia sanitaria".

-**José Antonio Santander Gidi**. Universidad Católica de la Santísima Concepción. Chile.

"El paradigma del Derecho del Trabajo con la existencia de la Inteligencia Artificial".

### **11.30-13.00. Sesión temática III: Viejos y nuevos problemas del mercado de trabajo y, en especial, la formación permanente de los trabajadores.**

**Salón Portaluppi.**

-**Coordinadora**: Teresita Tagle Quiroz. Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.

--**Reinardo Juan Gajewski Molina**. Universidad Finis Terrae y del Desarrollo. Chile.  
"La calificación del trabajador independiente: efectos laborales y de seguridad social en Chile".

-**Gonzalo Serra Berruero**. Abogado. Serra y Cía Abogados. Chile.

"El concepto de 'empresa' ante las nuevas formas de colaboración".

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

"La formación profesional como herramienta de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible".

-**Silvia Fernández Martínez**. Universidad de Santiago de Compostela. España.

"El papel de la empresa en la formación profesional tras las últimas reformas en España".

-**Lara Munín Sánchez**. Universidad de Santiago de Compostela. España.

"La formación como instrumento de protección laboral ante la crisis demográfica".

-**Bárbara Torres García**. Universidad de Santiago de Compostela. España.

"La respuesta del ordenamiento jurídico español frente a los desafíos digital, ecológico y demográfico: la formación como elemento clave".

### 13.00-14.30. Comida de trabajo & networking.

### 14.30-16.00. Sesión temática I: Crisis demográfica, globalización y trabajo decente de la OIT.

#### Salón Portaluppi.

-**Coordinador**: Enrique Munita. Munita & Olavarría Abogados. Chile.

-**Reynaldo Jorge Lam Peña**. Universidad Diego Portales. Cuba.

"El mercado laboral cubano frente a la crisis demográfica actual y los derechos de los trabajadores".

-**Rocío García de la Pastora Zavala y Sergio Fuica Gutiérrez**. Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.

"La limitación del porcentaje de extranjeros en la contratación nacional, en el contexto de la crisis demográfica".

-**Tatsiana Ushakova**. Universidad de Alcalá. España.

"Mecanismos de control de las normas de la OIT: sinergias internas y externas".

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

"Roles de los Estados, empleadores y sindicatos en la aplicación del CIT 190. Referencias a su aplicación en Uruguay".

-**Lincoln Zub Dutra**. Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC e Must University. Brasil.

"O combate ao dumping social por meio da responsabilidade social corporativa e do compliance: em uma perspectiva global".

-**Francisco Vallejo Cárdenas**. Universidad Carlos III de Madrid. España. Chile.

"Vías de regulación de las cadenas mundiales de suministro".

-**Gabriela Campos Ribeiro**. GETRAB. Brasil.

"Trabalho decente e desenvolvimento econômico inclusivo: desafios".

-**Axel Gottschalk Castro**. Fundación Defensoría Popular de las y los Trabajadores. Chile.

"La libertad sindical como herramienta de las y los trabajadores frente a las nuevas tecnologías".

#### **14.30-16.00. Sesión temática II: Cambios en la empresa: sindicatos e inspección de trabajo como garantías de protección del trabajador.**

##### **Sala Claro.**

-**Coordinador:** Roberto Cerón Reyes. Universidad de Los Andes. Chile.

-**Patricia Fuenzalida Martínez.** Relatora Corte Suprema. Poder Judicial. Chile.

"Responsabilidad del mandante en el régimen de subcontratación como una defensa frente a la descentralización productiva".

-**Pedro Oliveira.** Universidade de Coimbra. Portugal.

"Desenvolvimentos recentes sobre o direito de oposição do trabalhador no caso de transmissão de empresas em Portugal".

-**Andrés Varela Fleckenstein.** Universidad Católica de la Santísima Concepción. Chile.

"La protección de los trabajadores frente al empleador sometido a procedimientos concursales. Panorama actual en Chile".

-**Gabriel Acurio Salazar.** Universidad Peruana Cayetano Heredia/SUNAFIL. Perú.

"Importancia y prevalencia de la protección de los derechos laborales frente a la inmunidad de la jurisdicción de los estados. ¿Hasta dónde puede llegar el ejercicio de la función inspectora?"

-**Frank Claudio Sanabria Iparraguirre.** SUNAFIL. Perú.

"La globalización como ruptura y reto para el "statu quo" generado por el paradigma y modelo reactivo de abordaje en la protección de los derechos laborales: El caso de la inspección de trabajo en el Perú: 1920-2020".

-**Maria Lucia Ciampa Benhame Puglisi y Andrea Gardano Bucharles.** Abogadas. Brasil.

"Atuação sindical na proteção de direitos humanos no Brasil - pandemia e pós pandemia".

#### **14.30-16.00. Sesión temática III: Seguridad social y protección del trabajo: retos actuales.**

##### **Sala Alejandro Silva Bascuñán.**

-**Coordinadora:** Bárbara Torres García. Universidad de Santiago de Compostela. España. CIELO Laboral.

-**Leopoldo Gamarra Vílchez.** Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

"Necesidad de la Seguridad Social en el Perú como protección frente a la crisis económica y social".

-**Flor Tavera.** Universidad Virtual del Estado de Guanajuato. México.

"Seguridad social para trabajadores emigrantes mexicanos a través de Convenios Internacionales".

-**Fabiola Galarce Almendras.** Abogada. Doctorado en Derecho Universidad Católica de la Santísima Concepción. Chile.

"La Renta Básica como garantía efectiva para combatir la pobreza y la marginación social, permitiendo dar paso a un estado social que garantice la libertad y la seguridad social de todos los ciudadanos".

-**Paulina Santibáñez Álvarez.** Abogada. Chile.

"Relación entre renta básica universal y el incentivo al trabajo".

-**Francisco Vigo Serralvo.** Universidad de Málaga. España.

"El mecanismo RED español: La crisis macroeconómica como contingencia social protegida".

-**Daniela García Martínez**. Universidad de la República. Uruguay.  
(Intervención en nombre de Nataly Rodríguez Bessio. Universidad de la República. Uruguay).  
"Trabajadoras domésticas y reforma de la seguridad social en Uruguay".

#### **16.00-16.30. Pausa café & networking.**

#### **16.30-18.15. Sesión plenaria. Desafíos de la protección de los trabajadores en los tiempos actuales.**

##### **Salón Portaluppi.**

-**Coordinadora:** María Luz Rodríguez Fernández. Universidad de Castilla-Mancha. España.  
CIELO Laboral.

-**José Luis Gil y Gil**. Universidad de Alcalá. España.

"La aplicación por el juez nacional de los instrumentos de la OIT".

-**Esperanza Macarena Sierra Benítez**. Universidad de Sevilla. España.

"El nomadismo digital y el trabajo remoto, ¿estilo de vida o de trabajo?"

-**Joaquín Perrone Ramos**. Universidad de La República. Uruguay.

(Intervención en nombre de José Antonio Iglesias Cáceres. Universidad de la República. Uruguay).

"La era del panóptico neurotecnológico: principales desafíos del Derecho del Trabajo para la regulación de los neuroderechos laborales por parte de la OIT".

-**Ricardo Buendía Esteban**. Universidad de Manchester. Reino Unido.

"La idea de libertad como no dominación para justificar el Derecho del Trabajo, el caso del trabajo en plataformas".

-**José Francisco Castro Castro**. Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.

"La protección de la libertad de expresión del trabajador en el Derecho chileno".

-**Karla Cecilia Varas Marchant**. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile.

"El derecho a la desconexión en Chile: una protección aislada".

-**Carmen E. Domínguez Soto**. Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.

"La protección de los trabajadores en el contexto de la era del big data".

#### **20.30. Cena de Confraternidad (inscritos). Estadio Español.**



**09.00-11.00: Sesión temática I: Crisis climática, empresarial y tecnológica: efectos en el mundo del trabajo.**

**Auditorio A Edificio Biblioteca.**

- Coordinadora:** Carmen E. Domínguez Soto. Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.
- Eleonora Peliza.** Universidad Católica Argentina. **Paula Costanza Sardegna.** Universidad de la Marina Mercante. Argentina.  
"Tensiones y sinergias en la transición hacia el empleo verde: Educación Superior y Análisis Económico del Derecho".
- Marouane Laabbas-el-Guennouni.** Universitat Rovira i Virgili. España.  
"La creciente normativa paralaboral y la necesidad de atender a la crisis climática desde una perspectiva laboral".
- Daniela García Martínez y María José Vallejo.** Universidad de La República. Uruguay.  
"Derecho del trabajo ecosostenible en el mundo uno y múltiple".
- Sergio Fuica Gutiérrez y Rocío García de la Pastora.** Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.  
"Incidencia de los modelos de producción en la protección de los trabajadores en tiempos de crisis. El caso de la insolvencia en el contexto de la descentralización".
- Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro.** F. Direito de São Bernardo do Campo. Brasil.  
"Proteção ao trabalho frente às crises econômicas e as novas tecnologias".
- Pamela Martínez Martínez.** Universidad de Chile. Chile.  
"La afectación por medios tecnológicos del derecho a huelga en Chile".
- José Araujo Avelino.** Universidade do Estado da Bahia. Brasil.  
"O elevado índice de informalidade laboral no recôncavo baiano, viola direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores rurais".
- Rodrigo Esteban Azócar Simonet.** Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.  
"El valor de la Jurisprudencia en la práctica profesional: una mirada desde la [re]unificación de jurisprudencia laboral".
- Marco Aurélio Fernandes Galduróz Filho.** Universidades de Buenos Aires y Girona. Brasil.  
"Prova, verdade e a pós-modernidade".

**09.00-11.00: Sesión temática II: La inclusión, la igualdad y la conciliación como vías de protección.**

**Sala B 25.**

- Coordinador:** Alfredo Sierra Herrero. Universidad de los Andes. Chile.
- Roberto Fonseca Feris.** Universidad Americana. Paraguay.  
"Inclusión laboral de personas con discapacidad en Paraguay".
- José Antonio Rueda Monroy.** Universidad de Málaga. España.  
"La contratación de personas con discapacidad en España tras las últimas reformas laborales: medidas flexibilizadoras y de Seguridad Social".

- Francisco Cortés González.** Fundación Movimiento Deportivo Inclusión. Chile.  
"¿Qué es y para qué sirve el gestor de inclusión? Análisis de la ley N° 21.275".
- Marta Monterroso Rosas.** Universidade Católica Portuguesa. Portugal.  
"Capacidade negocial dos menores e exercício de atividade profissional".
- Tânia Regina Zimmermann.** Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul. Brasil.  
"O trabalho comunitário na perspectiva de ecofeministas latino-americanas".
- Iratelma Cristiane Martins Mendes.** Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Brasil.  
"Acesso das mulheres negras em cargo de mando e gestão nas empresas".
- Carla Blanco Pousada.** Abogada. Universidade Católica de Santos. Brasil.  
"A proteção das mulheres e outros gêneros na atual desigualdade salarial mundial".
- Victoria Martínez Placencia.** Universidad Alberto Hurtado. Chile.  
"La dimensión laboral de la redistribución de los cuidados".

### **09.00-11.00: Sesión temática III: Protección de la salud frente a los nuevos riesgos laborales.**

#### **Auditorio B Edificio Biblioteca.**

- Coordinadora:** Esperanza Macarena Sierra Benítez. Universidad de Sevilla. España. CIELO Laboral.
- Luis Alberto Serrano Díaz.** SUNAFIL/Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.  
"Instrumentos para la protección del trabajo ante las crisis sociales en relación con la seguridad y salud en el trabajo".
- Felipe Malgüe Torres y Roxana Muñoz Molina.** Universidad de Chile. Chile.  
"Riesgos psicosociales en el trabajo: apuntes para Chile de cara a las formas atípicas de empleo en la Revolución Industrial 4.0".
- Abelardo Leal Hernández.** Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia.  
"Estudio normativo, jurisprudencial y doctrinal del acoso laboral en Colombia y su afectación a los derechos laborales y fundamentales del trabajador, en contexto comparado con España".
- Joaquín Perrone Ramos.** Universidad de La República. Uruguay.  
"La protección del empleo en el sector salud uruguayo en contexto de crisis".
- Juan Pablo Severin Concha.** Universidad Católica del Norte. Chile.  
"Derechos fundamentales laborales y dispositivos jurisdiccionales de garantía en el ordenamiento jurídico chileno: desafíos y alternativas en el marco del actual proceso constituyente".
- Fernanda Perregil y Luanda Pires.** Universidade São Paulo e UDF. Brasil.  
"As crises atuais e a proteção da saúde mental das minorias no ambiente de trabalho".
- Roberto Cerón Reyes.** Universidad de Chile. Chile.  
"Las cláusulas tácitas como mecanismo de protección económica y social".

## 09.00-11.00. Sesión especial: Presentación de libros.

### Sala B 26.

-**Coordinadora:** María Soledad Jofré Bustos. Universidad de Talca. Chile.

**1. Francisco de Assis das Neves Mendes.** Asociación brasileña de recursos humanos. Brasil.

Libro: "Repensar o mundo do trabalho".

**2. Patricia Pires de Araujo.** GETRAB-USP. Universidade de São Paulo. Brasil.

Libro: "Suicídio no Trabalho: acidente ou fato provocado?"-

**3. Reynaldo Jorge Lam Peña.** Universidad Diego Portales. Cuba.

Libro: "El Derecho del Trabajo. Apuntes para una teoría crítica desde Cuba".

**4. José Eduardo López Ahumada.** Universidad de Alcalá. España.

Libro: "Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral".

**5. Lincoln Zub Dutra.** Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC e Must University. Brasil.

Libro: "Dumping Social: Causas, efeitos e meios de repreensão".

**6. Rodrigo Azócar Simonet (y otros).** Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.

Libro: "Derecho a desconexión. Perspectivas y reflexiones para el caso chileno".

**7. Reynaldo Jorge Lam Peña.** Universidad Diego Portales. Cuba.

(Intervención en nombre de José Antonio Iglesias Cáceres y Nataly Rodríguez Bessio. Universidad de la República. Uruguay).

Presentación: "Número Especial e-revista T R I P A L I U M".

**8. Bárbara Torres García.** Universidad de Santiago de Compostela. España.

Libro: "La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos".

## 11.00-11.30. Pausa café & networking.

## 11.30-12.30. Seminario: Trabajo, crisis climática y dimensión social de la transición justa. Problemas conceptuales y aproximaciones normativas desde el Derecho Internacional del Trabajo y los sistemas español y chileno.

### Auditorio A Edificio Biblioteca.

-**Coordinador:** Cayetano Núñez González. Universidad de Valencia. España.

"Derecho, trabajo y modelo productivo: el concepto de empleo sostenible en la transición ecológica".

-**Rodrigo Palomo Vélez.** Universidad de Talca. Chile.

"Derechos colectivos y diálogo social como estrategias para la transición justa".

-**Andrea Papi Musatadi.** Universidad de Valencia. España.

"Transición digital y ecológica, nuevos nichos de empleo y nuevas habilidades requeridas".

-**Paulina Alvarado Barrientos.** Universidad de Magallanes. Chile.

"Cuestiones conceptuales sobre transición justa y trabajo decente".

-**Nicolás Ruiz-Tagle.** Universidad de Talca. Chile.

"Cambio climático y Derecho del Trabajo en el caso chileno. Compromisos y acciones".

**11.30-12.30. Seminario: El papel de los sindicatos en la superación de la brecha de género: instrumentos y obstáculos; la interferencia de la libertad sindical. El reconocimiento del sindicato como agente social (contextos brasileño, chileno y español).**

**Sala B 25.**

-**Coordinadora:** Irene Rojas Miño. Universidad de Talca. Chile.

"El rol del sindicato chileno en la superación de la brecha de género".

-**Pamela Martínez Martínez.** Universidad de Chile. Chile.

(Intervención en nombre de Fernando Fita, Universidad de Valencia, España).

"El papel de los sindicatos en la superación de la brecha de género en España: instrumentos y obstáculos".

-**Maria Lucia Ciampa Benhame Puglisi.** APRES (Associação Paulista de Relações e Estudos Sindicais). Brasil.

"El sistema sindical brasileño y la cuestión de igualdad de género en los sindicatos en Brasil".

-**Liliam Pascini.** APRES (Associação Paulista de Relações e Estudos Sindicais). Brasil.

"El papel de los sindicatos en la superación de la brecha de género: la defensa del tema en los instrumentos colectivos".

-**Marta Izabel Scheider Fiorentin y Tania Regina Zimmermann.** UNIPAR. Unidade de Toledo. Brasil.

"Transformações significativas no mercado de trabalho e a presença, ou não, de formas sindicais no Mercosul (1980 a 2000)".

**11.30-12.30. Seminario: La Seguridad Social y la Protección Social frente a las crisis económica, demográfica y climática.**

**Auditorio B Edificio Biblioteca.**

-**Coordinadora:** María Soledad Jofré Bustos. Universidad de Talca. Chile.

"Desafíos para el derecho de la seguridad social y la protección social ante los cambios tecnológicos y económicos del trabajo".

-**Fabio Bertranou.** Director Equipo Trabajo Decente OIT Cono Sur. Argentina.

"La mirada de la OIT frente a las crisis económica, demográfica y climática y su efecto en el Derecho de la Seguridad Social".

-**Camila Valenzuela Simunovic.** Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.

"Crisis climática y sus efectos en la protección social".

-**Pedro Contador Abraham.** Universidad de Talca. Chile.

"Migración, crisis económica, internacionalidad de la seguridad social: algunos pronunciamientos jurisprudenciales recientes".

### **12.30-13.30. Sesión Plenaria: La protección de los trabajadores: retos presentes y futuros.**

**Aula Magna Edificio Biblioteca.**

-**Coordinadora:** Silvia Fernández Martínez. Universidad de Santiago de Compostela. España. CIELO Laboral.

-**Yenny Pinto Sarmiento.** Universidad Católica de la Santísima Concepción. Chile.

"Falta de protección social de los trabajadores independientes en Chile".

-**Ana Teresa Ribeiro.** Universidade Católica Portuguesa. Portugal.

"Novedades legislativas en materia de trabajo en plataformas en Portugal - la nueva presunción de empleo".

-**Alfredo Sierra Herrero.** Universidad de los Andes. Chile.

"Sobre la sucesión de empresa. Una visión comparada de las garantías de los trabajadores ante el cambio de empleador".

### **13.30-14.00. Acto formal de Clausura: conclusiones generales del Congreso y diplomas de las becas-premios.**

**Aula Magna Edificio Biblioteca.**

-**Coordinador:** José Ignacio Martínez. Decano de la Facultad de Derecho. Universidad de los Andes. Chile.

-**Rodrigo Palomo Vélez.** Conclusiones generales. Universidad de Talca. Chile. CIELO Laboral.

-**Fabio Bertranou.** Director Equipo Trabajo Decente OIT Cono Sur. Argentina.

-**Lourdes Mella Méndez.** Coordinadora General de CIELO Laboral.

### **14.00-15.00. Comida de trabajo & networking. Hall Edificio Biblioteca.**

**A partir de las 15.00. Actividad social voluntaria.**

\*\*\*

## **LUGARES DEL CONGRESO**

**1. Facultad de Derecho. Pontificia Universidad Católica de Chile.**

Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 340, comuna de Santiago.

**2. Facultad de Derecho. Universidad de los Andes.**

Monseñor Álvaro del Portillo 12.455, comuna de Las Condes.

**3. Restaurante Cena de Confraternidad. Estadio Español.**

Nevería 4855, comuna Las Condes.

# Alvarado Barrientos, Paulina

Académica  
Universidad de Magallanes (Chile)

p.alvarado.barrientos@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Magallanes. Abogada. Magister en Derecho del Trabajo y Previsión Social, Universidad de Concepción. Doctoranda en Derecho, Mención Constitucionalismo y Derecho, Universidad Austral de Chile. Académica de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Magallanes. Líneas de investigación: Potestades del empleador, Concepto de empresa bajo la dimensión laboral, Mecanismos de autotutela en la relación laboral, Trabajo y cambio climático.

## ABSTRACT

---

### *Cuestiones conceptuales sobre transición justa y trabajo decente*

#### **Seminario "Trabajo, crisis climática y dimensión social de la transición justa. Problemas conceptuales y aproximaciones normativas desde el Derecho Internacional del Trabajo y los sistemas español y chileno"**

Que el cambio climático constituye uno de los grandes retos que enfrenta la Humanidad parece estar fuera de duda (GARCÍA, 2022). Atajar sus efectos, mitigándolos o adaptándose a los mismos, plantea importantes exigencias para los poderes públicos y la ciudadanía en general.

En efecto, la vida de las personas depende de la biodiversidad, y ésta se está viendo directamente afectada por un proceso irreversible de degradación. Bajo este prisma, el daño al medio ambiente ha sido uno de los factores que más ha costado percibir, no por falta de señales, sino porque la sociedad no ha asumido hábitos de concientización sobre su incidencia en relación con el legado generacional (BROSETA, 2022).

El cambio climático acelerado por la acción humana demanda transformaciones no sólo en el ámbito de las leyes. No se trata de la sustitución de unas leyes por otras, pues la idea de transformar la realidad a través del cambio normativo es una tentación que a estas alturas resulta insuficiente, tanto para la satisfacción de necesidades sociales inmediatas, como de aquellas destinadas a garantizar el futuro de nuevas generaciones.

En este escenario, transición justa y trabajo decente son conceptos y herramientas vinculadas a las transformaciones que actualmente vive el planeta, y más específicamente el trabajo. El impacto en el empleo directo e indirecto y en las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores es un elemento central de la sostenibilidad, la cual va más allá de las consideraciones puramente ambientales (MONTT, TORRES, 2021).

El concepto de transición justa se debatió por primera vez, como tema específico, durante la 102.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2013), en la cual los mandantes de la OIT adoptaron una resolución y un conjunto de conclusiones relativas al desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes. Ahora bien, delimitar los contornos de lo que significa transición justa, y al unísono, visualizar el modo en que aquello se plasma bajo la noción de trabajo decente, es un desafío que arroja distintos resultados dependiendo del país que sea objeto de análisis.

En Chile, los tres poderes del Estado han dado señales que evidencian el compromiso de avanzar hacia una transición justa. A título de ejemplo, no hace mucho tiempo la Corte Suprema (ROL 25.530-2021) resolvió sobre la reinserción de trabajadores que antaño se desempeñaban en las plantas de carbón. La sentencia demostró que resulta compatible materializar una justa transición sin dejar atrás el trabajo decente.

El trabajo propuesto tendrá, en esta línea, dos objetivos. El primero será delimitar el marco conceptual sobre “transición justa” y “trabajo decente”. El segundo objetivo será evaluar si la construcción dogmática de tales conceptos es consistente con las directrices del marco normativo internacional, especialmente aquel derivado de la OIT.

# Acurio Salazar, Gabriel

Profesor de la Maestría en Prevención de Riesgos  
Laborales de la Escuela de Posgrado  
Universidad Peruana Cayetano Heredia  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral  
Sunafil (Perú)  
gacurios@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Maestro en Relaciones Laborales, Dirección de Recursos Humanos, Digitalización y Globalización por la Universidad Complutense de Madrid – España.

Maestro en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad de la Rioja – España.

Diploma de Estudios Avanzados en la Universidad del País Vasco UPV/EHU – España.

Maestro de Derecho Civil y Procesal Civil, por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – Perú.

Maestro en Gestión Pública por la Universidad Cesar Vallejo – Perú.

Doctorando por la Universidad del País Vasco UPV/EHU – España.

Curso de Especialización en Investigación de las Contingencias Laborales en la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad George Washington – USA.

Curso en Prevención de Riesgos Laborales en la Universidad Complutense de Madrid – España.

Profesor de la Maestría en Medicina Ocupacional y Medio Ambiente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Profesor de la Maestría en Prevención de Riesgos Laborales de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Inspector del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ex magistrado del Poder Judicial – Corte Superior de Justicia del Cusco.

Integrante de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional-CIELO.

Miembro de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Miembro y colaborador de la Red Española Latinoamericana de Trabajo y Sindicalismo.

## ABSTRACT

---

***Importancia y prevalencia de la protección de los derechos laborales frente a la inmunidad de la jurisdicción de los estados. Hasta dónde puede llegar el ejercicio de la función inspectiva***

## Ponencia individual

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Inmunidad jurisdiccional de los estados. 2.1. Inmunidad ante los tribunales. 2.2. Inmunidad ante instancias administrativas. 3. Los derechos laborales, su importancia y prevalencia en el ordenamiento jurídico nacional e internacional. 4. La inspección del trabajo. 4.1. Funciones y prerrogativas. 4.2. Límites a la inspección del trabajo. 5. Desconocimientos de obligaciones laborales en sedes diplomáticas, una propuesta de solución al problema. 6. Conclusiones.

### Fuentes y metodología:

Para el desarrollo y explicación de esta investigación, me apoyé en las siguientes fuentes:

- 1.1. La Constitución Política del Estado
- 1.2. Normas nacionales e internacionales
- 1.3. La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, celebrada en Viena el 18 de abril de 1961
- 1.4. La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, celebrada en Viena en fecha 23 de mayo de 1969
- 1.5. El Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo
- 1.6. Convenios sobre derechos humanos
- 1.7. La jurisprudencia
- 1.8. La doctrina

Utilizaré el método deductivo, ya que partiré de aspectos generales establecidos en los convenios que regulan la inmunidad de la jurisdicción de los estados, para luego abordar los casos o problemas específicos, aplicando normativa internacional y nacional, enfocada en la función de la inspección del trabajo, para al final plantear una propuesta de solución al problema.

### Problemas básicos a tratar:

El problema central radica en lo siguiente: se tiene que la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, celebrada en Viena en fecha 23 de mayo de 1969, en su artículo 27 establece: "El derecho interno y la observancia de los tratados. Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado. Esta norma se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 46". Por su parte la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, en su artículo 31 establece: "1. El agente diplomático gozará de inmunidad de la jurisdicción penal del Estado receptor. Gozará también de inmunidad de su jurisdicción civil y administrativa (...)".

El Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (N.º 81) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, prescribe en su artículo 3 que el “sistema de inspección estará encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones (...)”.

Frente a ello, surge el problema que consiste en determinar qué pasa cuando un trabajador nacional que labora en una sede diplomática o de organismos internacionales acreditados, denuncia a su empleador porque este viene incumpliendo sus obligaciones laborales, podrán las autoridades administrativas del país receptor, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (caso Perú) intervenir y desplegar todas sus actuaciones inspectivas, para lograr que el empleador cumpla con sus obligaciones laborales, o será que la inspección del trabajo carece de prerrogativas para poder solicitar su cumplimiento.

Estará protegido el empleador por la prerrogativa de la inmunidad de la jurisdicción administrativa, o será que las funciones de la inspección del trabajo pueden ir más allá de lo regulado en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas en aplicación de las normas constitucionales y convencionales, considerando que un estado social de derecho, tiene sustento en el respeto a valores superiores tales como la igualdad, la dignidad humana, la justicia y en el respecto al derecho del trabajo.

Se deberá determinar y proponer alternativas de solución, para no dejar desprotegido al trabajador que solicita la intervención de las autoridades inspectivas del estado receptor, para ello es necesario interpretar de manera sistemática la legislación nacional e internacional y así poder dar una solución concreta al problema planteado.

### **Conclusiones:**

Existen vacíos legales, que hacen inoperativo el sistema inspectivo, toda vez que la Ley N.º 28806 Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento D.S. N.º 019-2006-TR Reglamento de la ley General de Inspección del Trabajo, no habilitan el ejercicio de las actuaciones inspectivas, en sedes diplomáticas de estados extranjeros u organismos internacionales acreditados en el Perú, constituyendo un abuso de derecho de los agentes diplomáticos, quienes se aprovechan de la inmunidad diplomática establecida en el Convenio de Viena de 1961, para eludir sus obligaciones laborales frente a sus trabajadores. Es necesario la emisión de una norma que habilite las actuaciones inspectivas en sedes diplomáticas de estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú, dando estricto cumplimiento a las disposiciones emanadas de la Constitución Política del Perú, de los tratados sobre derechos humanos de los que Perú es parte, de los convenios de la OIT, instrumentos de los que se infiere, que los derechos laborales prevalecen frente a cualquier otra figura que los pueda quebrantar, por consiguiente, prevalecen frente a cualquier prerrogativa que puede afectarlos; y más aun teniendo en cuenta que jurisprudencias internacionales de forma recurrente, han establecido que dicha inmunidad no es absoluta.

Por otra parte, conforme a la Ley N.° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), dicho organismo técnico es responsable de proponer la emisión de normas sobre el ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, por ello se debe proponer al Congreso de la República, una norma que modifique el artículo 4 de la Ley N.° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, para que en concordancia con los artículos XVIII y XIX del Título Preliminar del Anteproyecto del Código del Trabajo (2022), la actuación de la Inspección del Trabajo se pueda ejercer en sedes diplomáticas de estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú.

# Aragüez Valenzuela, Lucía

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y  
de la Seguridad Social  
Universidad de Málaga (España)

luciaraguez@uma.es



## CURRICULUM VITAE

---

Profesora en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga e investigadora post doctoral. Sus investigaciones se han centrado en analizar el impacto de la digitalización en las relaciones de trabajo desde una perspectiva interdisciplinar.

Para profundizar en estos ámbitos, más allá de la visión estrictamente nacional, ha ampliado su estudio realizando estancias de investigación en universidades y centros de investigación de reconocido prestigio, como son, por un lado, la Universidad de Berkeley (California), la Universidad Nacional de Irlanda (Maynooth) y el Centro de Investigación ADAPT en Roma (Italia). De la misma manera ha efectuado misiones docentes en Ucrania y Sudáfrica.

Además, es autora de numerosas publicaciones donde reflexiona la transformación del trabajo debido a la incorporación del factor tecnológico desde una perspectiva no únicamente jurídica, sino también social. De hecho, algunas de sus publicaciones se centran en colectivos considerados vulnerables como pudieran ser las mujeres trabajadoras o los jóvenes, así como la consecución de un modelo de trabajo decente y justo.

De la misma manera, la docente ha sido ponente en diversos Congresos de carácter nacional e internacional, teniendo un marcado perfil tecnológico en el ámbito del Derecho del Trabajo.

## ABSTRACT

---

***IA como método de automatización de las profesiones jurídicas***

**Ponencia individual**

**Sumario:** LEGALTECH Y ABOGACÍA: EL NUEVO PERFIL DEL ABOGADO. CHATBOTS Y NUEVAS RESPONSABILIDADES JURÍDICAS. PERSPECTIVA PRÁCTICA DEL CHATGPT COMO MEDIO DE AUTOMATIZACIÓN DE LAS PROFESIONES JURÍDICAS

**Fuentes y metodología:**

Estudio normativo, doctrinal y casos judiciales.

**Problemas básicos a tratar:**

Resulta ser ciertamente habitual la incorporación de la inteligencia artificial y los algoritmos digitales en el mercado de trabajo, incidiendo de una manera irreversible en la manera de relacionarnos y de prestar servicios. Una de las principales cuestiones acerca de esta incorporación del factor tecnológico hace referencia a la sustitución de la mano de obra por una maquinaria que, de una manera cada vez más próxima, sustituye la parte más personal y humana del trabajo por una preocupante tendencia hacia lo tecnológico. En concreto una de las profesiones que se está viendo más afectada por la incorporación de la inteligencia artificial y el machine learning es la abogacía, fundamentalmente con la aparición del conocido ChatGPT, que pretende ofrecer un asesoramiento jurídico a bajo coste e inminente. En el presente trabajo se analizará su impacto y los principales retos que ello conlleva.

**Conclusiones:**

En primer lugar, debemos indicar que una profesión como es la abogacía, uno de los aspectos fundamentales que unen al operador jurídico con sus clientes es la confianza, y es que el mismo delega la gestión de un determinado problema a una persona para que defienda sus intereses en su nombre. Parece que ese valor en la confianza es un aspecto intrínseco en la calidad del servicio jurídico que muy difícilmente la IA podrá reemplazar. Sin embargo, para aquellas otras cuestiones donde quizá esa parte más humana o creativa no sea tan necesaria, si se prevé una mayor intervención por parte de la automatización mediante asesores virtuales o chatbots.

De esta manera, este posible reemplazo en ciertos aspectos relacionados con el asesoramiento jurídico pudiera verse reducido si es el propio abogado quien abraza a la tecnología y la incluya en su trabajo para ofrecer una mayor calidad en el servicio y eficacia.

A ello se suma que cada vez más el factor tecnológico se está asentando en la vida en sociedad, por lo que aquel perfil jurídico que no se encuentra modernizado con el uso de la IA o ciertas tecnologías en el desempeño de su trabajo, resulta ser obsoleto. Si además a ello se añade el nuevo perfil de cliente que se viene cada vez más asentando en la sociedad, es muy posible que estos profesionales de la abogacía se vean seriamente perjudicados en la solicitud de casos por parte de los clientes.

En cualquier caso, es necesario alarmarse por el hecho de dejar en manos exclusivamente de la maquinaria (el chatbots) el asesoramiento o la toma de ciertas decisiones ante el problema planteado por el cliente. Y es que, a nuestro parecer, más allá de poder utilizar las tecnologías para este tipo de cuestiones, consideramos esencial que siempre exista una supervisión humana sobre las decisiones que se tomen o el asesoramiento ofrecido por parte de la maquinaria. Y, de la misma manera, que se les pueda exigir de alguna manera responsabilidades al proveedor del servicio o al propio despacho o plataforma que ofrezca estos servicios ante omisiones, incongruencias o posibles errores que pudieran tener el uso de esta tecnología.

# Araujo Avelino, José

Professor e Advogado  
Universidade do Estado da Bahia - UNEB (Brasil)

dravelino@hotmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Pós-doutor em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ (2022); Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade Buenos Aires - UBA - Argentina (2018 - Diploma Revalidado no Brasil); Mestre em Direito do Trabalho e Relações Laborais Internacionais pela Universidade Nacional de Três de Fevereiro - UNTREF (2015 - Diploma Revalidado no Brasil); Pós-graduação em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes(RJ 2014), Pós-graduação em Direito Eleitoral e Processual Eleitoral, pelo Centro Universitário Claretiano São Paulo/SP (2007). Bacharel em Direito (Advogado) pela Faculdade de Tecnologia e Ciências de Salvador (2007). Professor Efetivo no Curso de Direito na Universidade do Estado da Bahia - Uneb. Ministra disciplinas de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Direito da Seguridade Social, Direito Eleitoral, Direito Administrativo. Coordenador Pró-tempore do Programa de Pós-Graduação em Direito Humanos e Sociais na Universidade do Estado da Bahia, Desenvolve pesquisa empírica na área dos direitos fundamentais trabalhistas dos trabalhadores com ênfase na área rural. Bolsista à nível de Doutorado no período de Março/2014 a Fevereiro/2018, pelo Programa de Apoio à Capacitação de Docentes (PAC-DT), pela Universidade do Estado da Bahia - UNEB. Coordenador e Editor da Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social. Avaliador de diversas revistas jurídicas. Autor de vários livros e artigos. Palestrante.

## ABSTRACT

---

***O elevado índice de informalidade laboral no recôncavo baiano, viola direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores rurais***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** Trabalhador Rural; Informalidade; Aposentadoria; Ausência de Contribuição Previdenciária; Recôncavo Baiano.

**Fuentes y metodología:**

Pesquisa empírica, sendo utilizado o diagnóstico através de coleta de dados por meio de visitas técnicas, entrevistas semi estruturadas no território identidade do Recôncavo baiano.

**Problemas básicos a tratar:**

O trabalhador rural encontra-se totalmente fragilizados, seja ele, por falta de fiscalização por parte do Estado, dos sindicatos das categorias profissionais ou mesmo por uma imposição de questão cultural de onde vive. A efetividade dos direitos fundamentais e sociais do trabalho é condição sine qua non para que essas políticas se tornem eficazes nas atividades rurais. Por essa razão, a pesquisa tem como objetivo principal, identificar os fatores que dificultam ou impedem a aplicação os dispositivos legais estabelecidos pela constituição da República Federativa do Brasil a fim de que possa garantir os direitos sociais e fundamentais nas relações de trabalho do homem no setor rural no território identidade do Recôncavo no Estado da Bahia, em especial na velhice ao se aposentar.

Porque situação desta natureza continua sendo um impedimento para as conquistas dos direitos fundamentais trabalhistas para os trabalhadores do trabalhador rural? E possível mudar a cultura dos empregadores para que esses direitos sejam efetivados? Quais os instrumentos necessários para fazer cumprir a legislação? Qual seria o papel dos sindicatos dos trabalhadores rurais como forma de garantir a efetivação desses direitos para a categoria? Existe omissão por parte do Estado para que possa dar uma melhor efetividade desses direitos? Como os sindicatos e Estado podem garantir esses direitos? Quais os impactos causados aos trabalhadores rurais no momento da sua aposentadoria trabalhando na informalidade?

**Conclusiones:**

Neste seminário, pretendemos, apresentar como conclusões, como se deu a realização do trabalho de pesquisa, demonstrando as principais dificuldades encontradas para a realização da pesquisa de campo envolvendo os atores sociais, através de gráficos, fotografias, slides e entrevistas, quais foram as conclusões obtidas no trabalho de investigação científica no território identidade do Recôncavo Baiano, Estado da Bahia, Brasil.

# Azócar Simonet, Rodrigo

Profesor de Derecho  
Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)

reazocar@uc.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Abogado UC. Profesor de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en el Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y en el Departamento de Práctica y Asistencia Jurídica (Clínica Jurídica UC). Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad de Talca y Universidad de Valencia. Magíster en Administración de Empresas, MBA UC. Diplomado en Docencia Universitaria UC. Diplomado en Especialización en el Sistema de Seguridad Social Chileno. Diplomado en Doctrina Social de la Iglesia. Diplomado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Empresa. Especialización en litigación oral. Correo electrónico: reazocar@uc.cl.

## ABSTRACT

---

*El valor de la Jurisprudencia en la práctica profesional: una mirada desde la [re]unificación de jurisprudencia laboral*

### Ponencia individual

**Sumario:** 1.- Introducción. 2.- El valor que tiene la jurisprudencia en el desarrollo de la disciplina jurídica y en la práctica profesional. 3.- Cambios jurisprudenciales y sus efectos: una mirada crítica de la jurisprudencia judicial y administrativa. 4.- Reflexión crítica sobre el rol que cumple la jurisprudencia en el ordenamiento jurídico y cómo puede verse afectado por la falta de estabilidad, uniformidad y permanencia en las decisiones. 5.- Importancia de la sistematización jurisprudencial y presentación de experiencia de los Cuadernos de Última Jurisprudencia Laboral.

#### Fuentes y metodología:

Principales fuentes:

- Jurisprudencia judicial y administrativa.
- Selección de jurisprudencia judicial y administrativa, extraídos de Cuadernos de Última Jurisprudencia Laboral 2021-2023, LLM Derecho UC y OIT.
- Azócar, Rodrigo (2022): Tendencias jurisprudenciales en materia laboral 2021-2022. Valencia, Tirant Lo Blanch.

En cuanto a la metodología, se realizará un estudio de la jurisprudencia judicial y administrativa, con la finalidad de comentar críticamente los cambios que ha habido y sus efectos. En base a estas decisiones también se reflexionará sobre cuál es el rol, como fuente, de la jurisprudencia judicial y administrativa.

### **Problemas básicos a tratar:**

En un primer momento, se tratará sobre el valor que tiene la jurisprudencia en el desarrollo de la disciplina jurídica y en la práctica profesional, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo. En ese sentido, se destacará la importancia que se le debe tomar a las decisiones jurisprudenciales.

En segundo puesto, se presentará críticamente la situación de los cambios jurisprudenciales y sus efectos -especialmente en la afectación a la certeza jurídica y a la igualdad ante la Ley-, relevando situaciones concretas en que esto ha ocurrido en materia laboral, tanto en la jurisprudencia judicial -sentencias de recursos de unificación de jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema- como administrativa -Dictámenes de la Dirección del Trabajo-. En este apartado, especialmente se dará cuenta de los cambios jurisprudenciales que, para estos efectos, se denominan "de corto tiempo" y los "vaivenes jurisprudenciales".

Finalmente, y, en tercer lugar, se reflexionará críticamente sobre el rol que cumple la jurisprudencia en el ordenamiento jurídico y cómo puede verse afectado por la falta de estabilidad, uniformidad y permanencia en las decisiones que adoptan los tribunales de justicia, en particular por las Cortes de Apelaciones y Corte Suprema, y por la autoridad administrativa, siendo esta la Dirección del Trabajo.

En este contexto, también se dará cuenta de la experiencia e importancia de la sistematización de la jurisprudencia, especialmente de la laboral realizada por los Cuadernos de Última Jurisprudencia Laboral.

Cada número de estos Cuadernos cuenta con tres secciones. La primera, con la presentación de una selección extractada de la jurisprudencia más relevante del período, tanto de sentencias de los tribunales superiores de justicia como de pronunciamientos de la autoridad administrativa laboral, sistematizadas por temáticas y ejes centrales. La segunda, con comentarios breves de la jurisprudencia más destacada del período, así como la reflexión sobre temas relevantes para las relaciones laborales, a través de opiniones de distintos autores que realizan necesarios contrapuntos respecto a las materias seleccionadas. Finalmente, una tercera sección, presenta una selección extractada de la jurisprudencia laboral judicial y administrativa a nivel internacional del período, así como documentos vinculados a las normas internacionales del trabajo (NIT's), especialmente emanadas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **Conclusiones:**

Las conclusiones que se buscan sacar de esta ponencia son:

- Destacar las decisiones jurisprudenciales, tanto judiciales como administrativas, y su influencia en el ejercicio práctico de la profesión, en particular desde la mirada del Derecho del Trabajo, dando a entender que estas sí tienen gran relevancia en el ejercicio de la profesión.

- Presentar los cambios jurisprudenciales que ha habido, tanto por parte de la Corte Suprema, como por la Dirección del Trabajo, y los efectos que estos han producido en materia laboral, teniendo en consideración lo positivo o negativos que estos cambios han sido y concluyendo que afecta a la certeza jurídica y a la igualdad ante la ley.
- Demostrar que existe un problema en la jurisprudencia nacional por la falta de estabilidad, uniformidad y permanencia en las decisiones que adoptan los tribunales de justicia y la autoridad administrativa.
- Evidenciar la importancia que tiene la sistematización de la jurisprudencia y, en ese contexto, presentar el trabajo realizado por los Cuadernos de Última Jurisprudencia Laboral y destacar su importancia para el mundo del Derecho del Trabajo.

\*\*\*\*

### ***Derecho a desconexión. Perspectivas y reflexiones para el caso chileno***

#### **Presentación de libro**

#### ***Con varios coautores***

**Sumario:** PRÓLOGO. Francisco Tapia Guerrero. INTRODUCCIÓN. CAPITULO 1. BASES PARA LA CONFIGURACIÓN DE UN DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN CHILE. Capítulo 2. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y FORMAS DE COMUNICACIÓN Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN. Capítulo 3. TRAZABILIDAD DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. Capítulo 4. DERECHO A LA DESCONEXIÓN Y EL TELETRABAJO REFLEXIONES DESDE LA OIT. APUNTES PARA UNA NORMA INTERNACIONAL ESPERADA. Capítulo 5. DERECHOS FUNDAMENTALES Y DESCONEXIÓN: HACIA UNA CONSTRUCCIÓN ROBUSTA. Capítulo 6. DERECHO A LA DESCONEXIÓN, RIESGOS PSICOSOCIALES Y DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR. Capítulo 7. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN. Capítulo 8. DERECHO A LA DESCONEXIÓN Y LAS PROBLEMÁTICAS DE LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA LABORAL. Capítulo 9. DERECHO A LA DESCONEXIÓN, DESCANSO Y “ZONAS GRISES”. Capítulo 10. DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO. Capítulo 11: REFLEXIONES FINALES SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN.

#### **Fuentes y metodología:**

Trabajo en equipo.

### **Problemas básicos a tratar:**

La preocupación por el futuro del trabajo y su regulación se ha intensificado en los últimos años, especialmente, a propósito de los cambios sociales y culturales, por el impacto que ha provocado la pandemia, así como por la incorporación masiva e intensa de la tecnología y las nuevas formas de información y comunicación a las relaciones laborales. Todo lo anterior, en el contexto de la denominada “Cuarta Revolución Industrial” y de la “Economía Digital”, cuyos efectos se espera sean importantes en cuanto a los trabajos existentes y a la forma de prestar servicios. De esta manera, y dentro de estas nuevas formas de trabajo, es que aparecen nuevas interrogantes, entre las que se encuentran la real eficacia de los derechos laborales tradicionales y la necesidad de crear nuevos espacios de tutela para la parte más débil de la relación laboral.

En este debate, y vinculado con la tensión existente entre el trabajo y la vida personal, es posible identificar un foco de preocupación respecto al grado de desconexión que tienen los trabajadores en sus períodos de descanso respecto a asuntos laborales o frente a requerimientos asociados a sus funciones, especialmente a través de medios digitales o electrónicos. Desde esta perspectiva, es importante que se discutan los alcances que tiene este derecho a la desconexión o derecho a desconectarse del trabajo, así como los elementos asociados a su configuración y sus principales aspectos y efectos jurídicos. Este debate debe nutrirse no sólo de opiniones jurídicas, sino también de un análisis exhaustivo de distintos enfoques o realidades que afectan a esta temática.

Constatando la falta de un análisis exhaustivo sobre el tema y la dispersión de los estudios que se han publicado sobre el derecho a la desconexión, se convocó a abogados especialistas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que previamente habían estudiado e investigado dicho tema, para conformar un grupo de discusión y análisis en torno a esta importante temática, con el fin de impulsar una publicación colaborativa, coherente y que sistematizara los elementos centrales de este derecho a desconexión, aportando perspectivas y reflexiones para el caso chileno. Este trabajo en equipo constó con una coordinación dirigida por el profesor Rodrigo Azócar Simonet, que inicialmente entregó una propuesta base con los aspectos introductorios y centrales para la profundización en capítulos siguientes (capítulo 1 de esta obra). Lo anterior permitió realizar una mejor distribución de tareas y encargos específicos por temáticas o dimensiones a desarrollar, así como coordinar las sesiones de retroalimentación de sus integrantes. Todo este trabajo colaborativo contó con la activa participación de sus miembros, y siempre resguardando los espacios de libertad académica y de disentir.

Teniendo como base esta metodología de trabajo, en este estudio se discute, entre las distintas voces que lo conforman, aquellos escenarios que se consideran más importantes en el análisis de la desconexión del trabajo, partiendo desde una premisa: el derecho al descanso y a la desconexión no es algo nuevo o una preocupación que surge sólo a partir de la incorporación de las nuevas tecnologías y formas de comunicación a las relaciones laborales, sino que su contenido tutelar ha formado parte del debate laboral desde los orígenes de esta disciplina jurídica. Con todo, lo novedoso en esta materia son las formas en que puede verse afectado el derecho al descanso y a la desconexión, razón por la cual se requiere un estudio de esta envergadura.

Esta publicación colectiva consta de 11 capítulos de una obra que busca convertirse en un trabajo que profundice en el análisis de los distintos aspectos vinculados al derecho a la desconexión para el caso chileno.

### **Conclusiones:**

Esta publicación colectiva consta de 11 capítulos de una obra que busca convertirse en un trabajo que profundice en el análisis de los distintos aspectos vinculados al derecho a la desconexión para el caso chileno.

Es así como, en primer lugar, Rodrigo Azócar Simonet entrega las bases para la configuración de un derecho a la desconexión en Chile (capítulo 1). Luego, Federico Rosenbaum Carli presenta el contexto en el cual se encuentra este derecho a la desconexión, analizándose las nuevas tecnologías y formas de comunicación (capítulo 2). A continuación, Oscar Eduardo Benítez enseña una mirada histórica de este fenómeno y realiza una trazabilidad del derecho a la desconexión digital (capítulo 3), y Humberto Villasmil Prieto realiza un análisis pormenorizado desde las normas internacionales del trabajo (capítulo 4).

A nivel más específico en las temáticas, Francisco Neira Reyes presenta la vinculación de este derecho a la desconexión con los derechos fundamentales (capítulo 5), mientras que Hugo Cifuentes Lillo y Marco Vásquez Bermejo revisan los riesgos psicosociales y el deber de seguridad del empleador en esta materia (capítulo 6).

Asimismo, Andrea Isabel Franconi reflexiona sobre la perspectiva de género en el derecho a la desconexión (capítulo 7), y Rodrigo Monteiro Pessoa sobre las problemáticas vinculadas a este derecho con la limitación de la jornada laboral (capítulo 8).

Por su parte, José Francisco Castro presenta un análisis de este derecho a propósito del derecho a descanso y a ciertas “zonas grises” existentes en la legislación laboral (capítulo 9), mientras que Álvaro Cruz González explica este derecho a la desconexión en la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo (capítulo 10), a propósito de la reciente ley que regula el tema en Chile. En el último capítulo, María José Rojas Frost y Rodrigo Azócar Simonet presentan reflexiones finales sobre este derecho a la desconexión para el caso chileno (capítulo 11).

Finalmente, es importante manifestar que, con este esfuerzo académico, se espera contribuir a la reflexión sobre el impacto que ha tenido la irrupción de las nuevas tecnologías y formas de comunicación a las relaciones laborales y, específicamente, respecto al derecho a al descanso y a la desconexión para el caso chileno. Lo anterior, especialmente, en el contexto de recientes incorporaciones de este derecho en la normativa laboral -como lo son la Ley de Trabajo a Distancia y la Ley que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios . Del mismo modo, considerando también que durante la realización de la presente obra se generó la incorporación de este derecho en la propuesta de la Convención Constitucional como un elemento del trabajo decente .

# Bertranou, Fabio

Director Equipo Trabajo Decente OIT Conosur  
Organización Internacional del Trabajo (Argentina)

bertranou@ilo.org



## CURRICULUM VITAE

---

Economista, PhD Universidad de Pittsburgh, Estados Unidos.

Director del Equipo de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo para el Conosur.

Especialista en Derecho del Trabajo, Seguridad Social y protección social, de la Organización Internacional del Trabajo.

Autor de numerosas publicaciones y presentaciones a nivel internacional.

## ABSTRACT

---

### ***La mirada de la OIT frente a las crisis económica, demográfica y climática y su efecto en el Derecho del Seguridad Social***

#### **Seminario "La Seguridad Social y la Protección Social frente a las crisis económica, demográfica y climática"**

Las normas internacionales del trabajo, incluyendo el C102 de norma mínima de seguridad social y la R202 sobre pisos nacionales de protección social brindan el marco normativo actual para el desarrollo de los sistemas de seguridad social. La profundidad y velocidad de las transiciones económicas, demográficas y climáticas desafían tanto al marco normativo como a la configuración actual de los sistemas para dar respuesta adecuada y oportuna a los riesgos sociales y las necesidades de seguridad económica de las personas.

La ponencia discutirá los dilemas que se presentan para el desarrollo futuro de la seguridad social en cuanto al alcance de la cobertura, suficiencia y sostenibilidad de los sistemas. Para América Latina y el Caribe, los sistemas contributivos enfrentan las barreras estructurales de una economía que genera insuficientes empleos asalariados con suficiente capacidad contributiva en un contexto de persistente informalidad, incluso en nuevos sectores y empleos mediados por los avances tecnológicos y la digitalización como es el trabajo por plataformas.

Por otro lado, la región enfrenta limitaciones en sus sistemas tributarios para generar la suficiente cantidad de recursos de rentas generales que, en forma al menos no regresiva, puedan financiar prestaciones no contributivas.

En la práctica, han evolucionado sistemas “semi contributivos” en los que se conjugan en forma ambigua derechos sociales universales por seguridad económica “básica” con derechos derivados de la cotización a la seguridad social. Además, este escenario se complejiza con el desarrollo en las últimas décadas de sistemas privados de ahorro previsional que sustituyeron a los seguros sociales.

# Blanco Pousada, Carla

Advogada  
UniSantos (Brasil)

carlablancopousada@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Professora de Direito do Trabalho.

Experiência profissional em:

- COELHO MORELO ADVOGADOS ASSOCIADOS (abril de 2001 a abril de 2005) – escritório nacional de médio porte.

Cargo: de Advogada Plena a Sócia Trabalhista.

- MASCARO NASCIMENTO ADVOGADOS (outubro/2005 a junho/2007) – escritório nacional de médio porte – referência em direito do trabalho.

Cargo: Coordenadora do Núcleo Mascaro e Negociadora Coletiva.

- MCDONALDS (junho/2007 a abril/2008) – Empresa multinacional de grande porte.

Cargo: Coordenadora Trabalhista e Sindical.

- VOTORANTIM METAIS (abril/2008 a maio/2009) – Empresa multinacional de grande porte.

## ABSTRACT

---

### *A proteção das mulheres e outros gêneros na atual desigualdade salarial mundial*

#### Ponencia individual

**Sumario:** 1. Introdução; 2. Histórico de desigualdade salarial entre homens e mulheres; 3. O agravamento da desigualdade pós pandemia; 4. Um novo indicador da OIT sobre diferenças salariais de gênero; 5. Necessidade dos Estados tutelarem as mulheres e outros gêneros além do masculino; 6. Países avançados; 7. Países em desenvolvimento; 8. Países subdesenvolvidos; 9. Possíveis Soluções; 10. Conclusões.

**Fuentes y metodología:**

Como é comum em direito, a maioria dos pesquisadores recorrem a técnicas de estudos bibliográficos onde as fontes de direito são: a legislação, a jurisprudência, a doutrina sobre o assunto (livros, revistas jurídicas e jornais jurídicos periódicos); e nesta pesquisa utilizamos os estudos da Organização Internacional do Trabalho e o Projeto Lei Brasileiro sobre igualdade de salários também como pano de fundo.

Portanto, através das regras cartesianas de evidência, análise, síntese e enumeração procurou-se encontrar a verdade dos argumentos jurídicos e a organização da documentação pesquisada bem como das ideias utilizadas.

**Problemas básicos a tratar:**

O tema trata basicamente sobre a diferença salarial existente entre homens e mulheres com base em um estudo recente da OIT, pós pandemia, informando que o quadro mundial é ainda mais crítico, sendo necessário soluções jurídicas resolutivas, em muitos países, para equiparar salários. Também se quer abordar a questão dos demais gêneros, além do heterossexual masculino e feminino, nesse estudo.

O objetivo central é analisar os fatores que contribuem para essa incessante desigualdade mundial e a proposição de alternativas jurídicas e sociais para mitigar ou solucionar a questão.

Desde essa questão central se encontram questões secundárias que auxiliarão a buscar um direcionamento para a pesquisa em tela.

**Conclusiones:**

As conclusões que se pretende chegar nesta pesquisa são:

- A confirmação ou não de que existe grande desigualdade salarial no mundo, agravada na crise mundial da pandemia e por novos indicadores sociais;
- O que, quem e como proteger o direito subjetivo desse numero de pessoas prejudicadas pela desigualdade;
- O apontamento de saídas jurídicas para resolução do problema;
- Apresentação de novas áreas de estudo que podem evoluir a partir das conclusões desta pesquisa.

# Bravo Aguilera, Diego

Estudiante derecho  
Universidad de Talca (Chile)

dibravo19@alumnos.otalca.cl



## CURRICULUM VITAE

---

- Actual estudiante de quinto año, derecho, Universidad de Talca.
- Procurador Ricardo Baltierra y Cia Abogados.
- Ayudante titular Derecho del Trabajo, profesor Rodrigo Palomo Vélez, año 2022.
- Ayudante titular Derecho de la Seguridad Social, profesor Rodrigo Palomo Vélez, año 2023.
- Ayudante Derecho Civil, profesora Daniela Jarufe Contreras.
- Asistencia a diversas instancias académicas.

## ABSTRACT

---

***El reemplazo de trabajadores por la IA. ¿Despido justificado? Breve análisis a la luz del derecho comparado y chileno***

### Ponencia individual

**Sumario:** 1. El fenómeno de la cuarta revolución industrial. 2. Los efectos en el plano laboral. En particular, la merma en la oferta de trabajo. 3. El despido a raíz del reemplazo por la IA en derecho comparado. 4. Aterrizaje en Chile. ¿despido justificado? análisis a propósito de la reciente interpretación acerca del artículo 161 del Código del Trabajo .

### Fuentes y metodología:

Las fuentes utilizadas serán diversos artículos de investigación que ya se han ido descargando, tales como "El despido de los trabajadores por la automatización de sus puestos de trabajo: ¿es posible?" de DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO, "¿INTELIGENCIA ARTIFICIAL UN FENÓMENO SOCIOECONÓMICO? DESPIDO DEL TRABAJADOR POR AUTOMATIZACIÓN EMPRESARIAL" Por CARLOS ARMAS Y JUAN ANICAMA, "Robotización/automatización y despido objetivo por causas técnicas (Art. 52 c ET)" de ANGEL JURADO, y los manuales clásicos de derecho del trabajo, tales como "Derecho Individual del Trabajo" de la profesora Irene Rojas Miño.

### **Problemas básicos a tratar:**

Se ha dicho que el trabajo es vida, e inclusive se ha llegado a decir que tiene una conexión estrecha con la felicidad de las personas. Por otro lado, las exigencias de modernización y ahorro de costos en los procesos productivos ha exigido la inmersión de mecanismos tecnológicos, y recientemente, de la inteligencia artificial. Es claro que si de eficacia hablamos, nos supera. Pero, ¿puede realmente con todas las tareas?

El problema que presento, se relaciona con el fin de la relación de trabajo, el fin de la anhelada estabilidad laboral, pero que es exigido por las causas del mercado, fruto de la libertad empresarial y potestad del empleador de organización de los elementos de la producción. Pues bien, ante dicha potestad, se hace necesaria una herramienta de contrapeso, y dicha herramienta es el derecho laboral, y particularmente, los sistemas de estabilidad en el empleo. Estos sistemas, tienen distintas formas de configuración, según la decisión que haya adoptado cada legislación. En Chile, se adopta una estabilidad relativa, pues, el empleador tiene libre decisión (por regla generalísima) de usar la institución del despido, siempre y cuando cancele la respectiva indemnización (en lo pertinente). Dicha facultad es controlada, a través del poder judicial, y la institución del despido injustificado.

Pues bien, el problema se centra precisamente allí, en el artículo 161 del Código del Trabajo, ya que hoy, el contenido de la norma ha sido mayormente atribuido a la interpretación por parte de tribunales de justicia, en razón de la serie de conceptos jurídicos indeterminados allí contenidos.

Recientemente, incluso exigiendo la ajenidad en la circunstancia que provoque la necesidad empresarial. ¿Cómo afectaría dicha interpretación en un eventual despido por la IA?

### **Conclusiones:**

En base a la investigación que pretendo profundizar, sobre la base de normativa internacional, pero por sobre todo, a raíz de un breve estudio de jurisprudencia acerca de los requisitos del artículo 161 del Código del Trabajo, mi premisa es que el despido a raíz del reemplazo por la IA, al día de hoy, sería injustificado. Todo ello, debido a la exigente interpretación que realizan los tribunales de justicia hoy, perjudicando uno de los derechos esenciales que debe tener todo ciudadano, cual es, la certeza jurídica acerca de lo que está o no está permitido realizar.

A partir de lo anterior, un comentario de lege ferenda, sería, para efectos de una mayor certeza jurídica en el uso de la institución del despido, añadir una nueva barrera de control, cual sería, un permiso de despido (el que ya se instaura al día de hoy en Países Bajos, por ejemplo) sin que eso afecte el derecho de toda persona a recurrir ante tribunales de justicia. Dicho permiso, permitiría a la Dirección del Trabajo (o un órgano especializado) controlar el uso de la potestad regulada a favor del empleador, pero, sobre todo, estudiar cuales son las causas reales y ciertas, por las cuales un trabajador está perdiendo su fuente de ingreso. De esta forma, dicha base de datos, sería una gran fuente para la formulación de políticas públicas, que consistan por ejemplo, en la capacitación de los trabajadores en el uso de la IA.

# Buendia Esteban, Ricardo

Profesor y director del curso de Derecho del Trabajo  
Universidad de Manchester (Reino Unido)

ricardo.buendia@manchester.ac.uk



## CURRICULUM VITAE

---

- PhD, University of Bristol Law School. 2023.
- LLM, University of Heidelberg Law School, Germany. 2018.
- LLM, University of Chile Law School. 2016.
- Abogado. 2013.
- Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2009.
- Trabajo actual: Lecturer in Law, University of Manchester School of Social Sciences, Law Department. Comienzo 03.01.23.

## ABSTRACT

---

***La idea de libertad como no dominación para justificar el derecho del trabajo, el caso del trabajo en plataformas***

### Ponencia individual

**Sumario:** 1. Introducción. 2. El problema de excluir trabajadores de los esquemas tradicionales del derecho del trabajo. 3. El caso del trabajo en plataformas. 4. Como un enfoque en el poder y la dominación permitiría superar dicha exclusión. 5. Propuestas de reforma. 6. Conclusión.

### Fuentes y metodología:

Fuentes: Derecho del Trabajo y Filosofía Política.

Metodología: Doctrinaria.

### Problemas básicos a tratar:

Esta propuesta de investigación busca entender por qué existen trabajadores a los cuales, estando en una situación de vulnerabilidad y desequilibrio frente al empleador, de todos modos no se encuentran cubiertos por la protección que el derecho del trabajo brinda. En base a ello, esta contribución estudia como la evolución del derecho del trabajo ha llevado a la creación de estructuras rígidas que generan exclusión social. En este sentido, la estructura de exclusión mas importante es la existencia del contrato de trabajo como fuente de ingreso al disfrute de derechos laborales tan esenciales como son el derecho a

la negociación colectiva y la huelga. Para particularizar este estudio, este trabajo explora soluciones al problema de la exclusión de los trabajadores de plataforma, como ejemplo de una amplia gama de trabajadores atípicos, de la cobertura tradicional del derecho del trabajo. Esta contribución argumenta que la exclusión de los trabajadores de plataformas del acceso a derechos laborales básicos ocurriría debido a la existencia de dichas estructuras laborales rígidas y a la capacidad de los empleadores de aprovechar dichas estructuras. En el caso del trabajo en plataforma, en la capacidad de los empleadores de redactar y modificar de forma masiva y en tiempo real términos contractuales de forma unilateral de modo tal que impidan el ingreso de los trabajadores atípicos como los trabajadores de plataformas a la protección que brinda el derecho del trabajo. A continuación, este trabajo explora como un enfoque en las ideas de poder y dominación según la teoría republicana (cuyos principales exponentes son Philip Pettit y Frank Lovett, y que se traducen en la idea de libertad como no dominación) podrían justificar no solo la inclusión de los trabajadores de plataforma en el derecho del trabajo pese a los problemas de exclusión descritos, sino también la expansión del derecho del trabajo para alcanzar formas atípicas de trabajo. En particular, la idea de libertad como no dominación en el trabajo permitiría prescindir (aunque con limitaciones) de la presencia de un contrato de trabajo para asignar derechos laborales, evitando la exclusión de la protección del derecho laboral de trabajadores (como los trabajadores de plataforma) que no tienen poder de contestar la capacidad unilateral del empleador de modificar los términos laborales para evitar considerarlos trabajadores. Este trabajo finaliza proponiendo ideas de reforma legislativa.

### **Conclusiones:**

Este trabajo intenta aclarar de que forma las estructuras tradicionales del derecho del trabajo generan exclusión social y como los empleadores se aprovechan de dicha rigidez para agudizar dicha exclusión en el contexto del surgimiento de formas atípicas de trabajo como es el trabajo en plataformas. Una segunda conclusión se relaciona con la propuesta de considerar teorías de poder y no dominación tales como el republicanismo (mediante la idea de la libertad como no dominación) para justificar la lógica y los límites de la aplicación del derecho del trabajo, de modo tal que este alcance no solo a los trabajadores "típicos" sino también a aquellos atípicos que lo necesiten, tales como los trabajadores de plataforma. Una tercera conclusión sería un llamado a los laboristas a depender en menor medida de reformas legislativas rígidas que intenten expandir los límites del derecho del trabajo incluyendo a, por ejemplo, trabajadores de plataforma, mediante la creación de categorías intermedias de trabajadores. Una cuarta conclusión sería demostrar que es posible expandir los límites del derecho del trabajo de modo mas flexible, y sin desnaturalizarlo, evitando desproteger a los trabajadores que ya se encuentran cubiertos. Ello es posible mediante la inserción de las ideas de poder y dominación según la teoría republicana en la justificación de la acción del derecho del trabajo, de modo de incluir a trabajadores que hasta ahora se encuentran excluidos tales como los trabajadores de plataformas.

# Caldeira Carbone, Priscilla

Advogada  
Madrona Fialho Advogados (Brasil)

priscilla.carbone@madronafialho.com.br



## CURRICULUM VITAE

---

Administrativo Trabalhista.  
Contencioso Judicial Trabalhista.  
Planejamento Trabalhista.  
Auditoria Interna Trabalhista.  
Revisão de Práticas Trabalhistas.

Priscilla é head da área Trabalhista e possui destacada experiência nas áreas contenciosa e consultiva. Atua na condução e supervisão de processos judiciais e extrajudiciais, tendo trabalhado em casos envolvendo direito empresarial e corporativo. Também atua na auditoria para aquisição, venda e fusão de sociedades pertencentes a diversos segmentos, bem como processos de licitação e incorporação de sociedades, além de dar apoio a diversas sociedades nas áreas de Recursos Humanos e Departamento Pessoal nos assuntos relacionados ao direito do trabalho.

## ABSTRACT

---

### *O Teletrabalho e a Legislação Aplicável Para os Empregados Extrafronteiras*

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** Introdução. 1. A problemática da aplicação da lei territorial. 2. Os Instrumentos Coletivos Transfronteiriços. 3. MP nº 1.108/2022 . 4. Lei 14.442/2022 . Considerações Finais.

#### **Fuentes y metodología:**

Busca bibliográfica exploratória de legislação e textos jurídicos para embasamento teórico-científico em um estudo sobre o teletrabalho e a legislação aplicável para empregados extrafronteiras.

A abordagem exploratória permitiu a identificação de novos insights e perspectivas, incluindo a identificação de lacunas no conhecimento e a formulação de novas hipóteses de pesquisa.

A utilização dessa metodologia contribuiu para a construção de uma base teórica sólida e bem fundamentada, que serviu como subsídio para a argumentação apresentada no artigo científico. Além disso, permitiu uma análise crítica e interpretativa da legislação aplicável para o teletrabalho em casos de empregados extrafronteiras, incluindo a identificação de possíveis lacunas ou divergências nas normas em vigor.

### **Problemas básicos a tratar:**

Em virtude do enorme crescimento de empregados prestando seus serviços de maneira virtual, principalmente após o salto significativo dado com a Pandemia do Covid-19, muitos deles escolheram morar em outra cidade, estado e até em outro país, diferente do local da empresa contratante.

Baseado no Princípio da Territorialidade da prestação de serviço, Princípio este que emana da aplicação da norma do local da prestação, a empresa teria que aplicar um contrato de trabalho diferente para cada empregado em teletrabalho espalhados pelo estado, Brasil ou mundo, principalmente em respeito as convenções e acordos coletivos de cada cidade, estado ou determinado país, o que poderia trazer severas desigualdades nas condições de emprego do grupo de trabalhadores de uma empresa.

Nesse ponto caímos em uma problemática antiga, mas ainda recorrente, que é a da prática de contratação de empregados em locais diversos do mundo, se valendo da legislação de outros Estados como forma de redução de custos. O chamado: dumping social.

De acordo com o professor Enoque Ribeiro dos Santos, as práticas de dumping social: “visam a reduzir os custos dos seus produtos utilizando-se da mão de obra mais barata, afrontando direitos trabalhistas e previdenciários básicos, e praticando concorrência desleal, com a finalidade de conquistar novas fatias no mercado de bens e produtos (...)”.

Considerando os objetivos principiologicos de redução da desigualdade social e econômica nas relações de emprego, o subterfugio e a aplicabilidade do dumping social devem ser severamente evitadas, visto que ao nosso entendimento precariza as relações de trabalho e também as de consumo.

Portanto, é necessário positivar a abertura do critério da territorialidade da norma, principalmente quanto as benesses dos instrumentos coletivos, trilhando o caminho para que os trabalhadores remotos trabalhem com igualdade de condições, independentemente do local de onde prestem os serviços.

### **Conclusiones:**

A crescente quantidade de “teletrabalhadores” laborando em território distinto ao da empregadora colocou holofotes quanto à limitação territorial das normas laborais aplicáveis.

Os instrumentos coletivos transfronteiriços, como uma forma de garantir equidade de benefícios entre teletrabalhadores prestando serviços em países diversos para a mesma empregadora, representariam um importante recurso para manter o equilíbrio das relações de trabalho.

No entanto, a engessada legislação sindical brasileira sobre o tema e a incompatibilidade com as normas internacionais faz com que o Brasil tenha pouquíssimo avanço no âmbito de negociações coletivas internacionais.

A singela alternativa de celebração de normas coletivas uniformes para os teletrabalhadores extra circunscrição da empresa gera a complexa necessidade de envolver o consenso de vários sindicatos e o compromisso de redigirem o mesmo Acordo Coletivo de Trabalho dentro do território de sua competência.

A recente lei 14.442/2022, que criou os parágrafos 7o. e 8o. do art. 75-B na CLT, constitui um avanço e uma solução positivada pelo Poder Legislativo brasileiro para o teletrabalhador nacional na medida que gera isonomia nas relações de trabalho dos diversos trabalhadores que prestam serviço de maneira remota fora do território da empresa.

A citada lei resolveu a questão positivando a utilização da norma local brasileira da base territorial do estabelecimento de lotação (base da empresa onde o teletrabalhador está lotado) para reger os contratos de teletrabalhadores, independente se eles estão dentro do Brasil ou mudaram-se para o exterior, conforme artigo 75-B § 7º. e 8º. da Consolidação das Leis do Trabalho.

# Campos Ribeiro, Gabriela

Advogada (sócia de escritório de advocacia) e  
professora universitária  
GETRAB (Brasil)

[gabriela.campos@camposribeiro.adv.br](mailto:gabriela.campos@camposribeiro.adv.br)



## CURRICULUM VITAE

---

Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo (2002). Graduada em Direito pela Universidade de São Paulo (1990). Advogada e consultora na área trabalhista empresarial. Professora desde 1997 das Disciplinas de Direito Material do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Previdenciário e Formas Alternativas de Solução de Conflitos. Pesquisa e estuda os seguintes temas: reorganização societária e impacto no trabalho; liberdade econômica e proteção contra a despedida arbitrária no Brasil; trabalho decente e liberdade econômica. Membro do GETRAB - USP Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Coordenadora do Núcleo Temático de Direito do Trabalho do Comitê Jurídico da Câmara Italiana de Comércio de São Paulo - ITALCAM. Integrante do Comitê de Apoio Legislativo CORHALE - Comitê da ABRH (Associação Brasileira de Recursos). Membro da Associação Paulista de Relações e Estudos Sindicais -APRES - entidade que tem por finalidade a promoção, o estudo e desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho e das relações sindicais.

## ABSTRACT

---

### *Trabalho decente e desenvolvimento econômico inclusivo: desafios*

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** I. Conceito de trabalho decente. II. Desenvolvimento sustentável e o trabalho decente no Brasil na atualidade. III. O crescimento sustentável inclusivo: mudanças de paradigma? IV. Liberdade Econômica e desenvolvimento sustentável: a função social da empresa. Casos concretos. VI. Trabalho decente e proteção em face da automação. Desafios. V. Conclusões preliminares

#### **Fuentes y metodología:**

A pesquisa em desenvolvimento não envolve pesquisa de campo, mas a análise de textos de doutrina e legislação (referências bibliográficas). Serão analisadas as normas jurídicas brasileiras em vigor, assim como será feita uma avaliação da evolução legislativa na área do Direito do Trabalho, observada nos últimos anos. Também são analisados dados estatísticos divulgados por entidades de pesquisas (IPEA, IBGE) e relatórios da Organização Internacional do Trabalho, além de decisões judiciais relevantes.

**Problemas básicos a tratar:**

A questão do trabalho e da geração de renda (ou da falta de trabalho e de renda) tem se apresentado de forma crítica, especialmente com a Pandemia provocada pela Covid 19, que gerou a redução da atividade econômica, fechou postos de trabalho formais e expôs a precarização das condições de trabalho de boa parte da população ativa brasileira, em grande medida excluída da proteção formal do Direito do Trabalho e da Previdência Social.

Na sociedade brasileira houve um aumento significativo do trabalho autônomo, de trabalho terceirizado, nos últimos anos, especialmente após a promulgação da Lei da terceirização (Lei 13.429/2017) e da legislação conhecida como reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), além do avanço da Gig Economy.

Com a chamada Quarta Revolução Industrial (em curso a partir da década de 2010), que trouxe o advento de novas formas de trabalho, principalmente com a utilização de plataformas digitais, que alteraram o funcionamento dos mercados de transportes, de serviços pessoais e tantos outros), foi colocada em xeque a proteção social proporcionada pelo Direito do Trabalho.

Estamos portanto, em um momento de questionamento do modelo vigente de regulação do mercado de trabalho e de qual seria a melhor forma de proteger não somente os empregados, mas também os prestadores de serviços, que não estão sob a proteção da legislação do trabalho consolidada.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o conceito de trabalho decente está ligado “à noção anteriormente já consolidada na economia e na sociologia do trabalho de um emprego de qualidade, as noções de direitos (todas as pessoas que vivem do seu trabalho são sujeitos de direito e não apenas aquelas que estão no setor mais estruturado da economia), proteção social, voz e representação.”

Os princípios e direitos fundamentais do trabalho decente apontados pela OIT são: liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação .

Considerando o cenário atual e o conceito de trabalho decente internacionalmente aceito, serão foco deste estudo:

1. quais as medidas concretas adotadas no Brasil para o avanço do trabalho decente?
2. há mecanismos que favorecem o crescimento sustentável e inclusivo no Brasil?
3. Em um cenário de maior liberdade econômica, houve criação de novos postos de trabalho e avanço do trabalho decente ou não?

**Conclusiones:**

Acredito que atualmente haja uma conscientização maior sobre os problemas identificados acima. Ainda não parece haver soluções concretas para vencer os desafios (que não são somente brasileiros), especialmente evitar a degradação ainda maior do mercado de trabalho e assegurar trabalho decente à maioria da população economicamente ativa.

# Castro Castro, José Francisco

Profesor Magister en Derecho  
Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)

josfrancisco.castro@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Doctor en Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.  
Magíster en Derecho de la Empresa, Pontificia Universidad Católica de Chile.  
Master en Dirección de Recursos Humanos, Universidad Diego Portales.  
Abogado y Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile.  
Ha cursado estudios de Postgrado de Especialización en Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla-La Mancha y en la Universidad de Salamanca, España.  
Se ha desempeñado en la Dirección del Trabajo como Jefe del Departamento Jurídico, Subjefe del Departamento de Recursos Humanos y Jefe de la Unidad de Asistencia Técnica.  
Autor de numerosas publicaciones sobre temas laborales en revistas especializadas.  
Autor de los libros “La libertad sindical en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo” (DER Ediciones, Santiago 2022); “La protección de la intimidad del trabajador” (DER Ediciones, Santiago, 2020), y “Los derechos laborales en el nuevo régimen concursal” (Thomson Reuters, Santiago, 2014).  
Actualmente se desempeña como Investigador del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo y Profesor del Magíster en Derecho, LLM UC, de la Pontificia Universidad Católica de Chile, mención Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

## ABSTRACT

---

### *La protección de la libertad de expresión del trabajador en el Derecho chileno*

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1.Introducción 2.La libertad de expresión en la Constitución Política de Chile. 3.La protección de los derechos fundamentales y de la libertad de expresión del trabajador en el Código del Trabajo. 4.Conflictos entre los poderes del empleador y la libertad de expresión del trabajador. 5.Análisis de jurisprudencia judicial relevante respecto de la libertad de expresión del trabajador. 6.Conclusiones. 7.Bibliografía.

**Fuentes y metodología:**

La metodología empleada será la propia de las ciencias jurídicas, por consiguiente, la doctrina, normativa y jurisprudencia se someterán a un estudio y análisis crítico.

La normativa nacional a revisar será tanto la contenida en la Constitución Política de la República como la comprendida en la legislación laboral. En cuanto a la jurisprudencia judicial nacional, se revisarán las sentencias dictadas por los Juzgados del Trabajo y por los Tribunales Superiores de Justicia.

Finalmente, respecto de la doctrina nacional y comparada, se estudiarán las monografías y los artículos especializados que en materia de libertad de expresión del trabajador, han sido elaborados por autores nacionales y extranjeros.

**Problemas básicos a tratar:**

- 1.Cuál es el contenido de la libertad de expresión como derecho fundamental.
2. Cómo está protegida a nivel constitucional y legal en Chile la libertad de expresión del trabajador.
3. Qué conflictos se pueden generar entre el poder de dirección del empleador y el derecho a la libertad de expresión del trabajador.
4. Cómo resolver estos conflictos, qué criterios seguir.
5. Qué han dicho los tribunales de justicia respecto de algunos casos relevantes en que ha estado involucrada la libertad de expresión del trabajador.
6. Qué conclusiones se pueden extraer respecto de la tutela de la libertad de expresión del trabajador en el Derecho chileno.

**Conclusiones:**

- La vigencia efectiva de los derechos fundamentales en el sistema jurídico chileno y, particularmente, respecto del derecho a la libertad de expresión.
- Principales conflictos que se generan en el contexto de la relación laboral respecto de la libertad de expresión del trabajador.
- Criterios que han seguido los tribunales de justicia para resolver dichos conflictos.
- Propuesta de eventuales modificaciones legales que se podrían realizar para un mejor protección de la libertad de expresión del trabajador

# Cerón Reyes, Roberto

Profesor Asistente  
Universidad de Chile (Chile)

roberto.ceron@derecho.uchile.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Chile) y Magíster en Investigación Jurídica (U. de los Andes, Chile). Estudiante del Doctorado en Derecho de la Universidad de los Andes, Chile. Profesor Asistente de la Facultad homónima de la Universidad de Chile, adscrito tanto al Departamento de Ciencias del Derecho como al de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, donde imparte los ciclos de los cursos obligatorios de Historia del Derecho y de Derecho del Trabajo, respectivamente. Investigador en temas vinculados a las dos disciplinas que imparte en la casa de estudios antes dicha. Coordinador académico del Magíster en Derecho del Trabajo de la Universidad de los Andes, Chile (2018 a la fecha). En materia laboral es miembro de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de ILERA Chile.

## ABSTRACT

---

### *Las cláusulas tácitas como mecanismo de protección económica y social*

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Introducción 2. Las cláusulas tácitas y sus fundamentos 3. Las cláusulas tácitas como mecanismo de protección económica y social.

#### **Fuentes y metodología:**

Fuentes: literatura jurídica, legislación chilena y extranjera (España) y jurisprudencia chilena.

Metodología: método jurídico.

#### **Problemas básicos a tratar:**

Las cláusulas tácitas son disposiciones del contrato individual de trabajo que se incorporan al mismo cuando "...las partes reiteradamente en el tiempo han establecido y dado cumplimiento a obligaciones no consignadas de manera expresa, es decir, cuando se configuran situaciones no contempladas originalmente..." (Melis, 1997; Melis y Sáez,

2000). Al amparo de determinados fundamentos y cumpliéndose ciertos requisitos, dichas cláusulas, incorporadas de plano al acuerdo laboral individual, únicamente pueden modificarse por mutuo consentimiento (empleador y trabajador). Así, se agregan a la convención laboral beneficios de diversa índole, destacándose aquí los de carácter económico y social.

A tono con la anterior, la ponencia revisará brevemente a las siguientes cuestiones:

- Las cláusulas tácitas del contrato individual de trabajo como mecanismo de protección económica y social. Posibilidades y límites.
- Las cláusulas tácitas de tipo económico (beneficios en dinero, en especie y demás). Caracterización y balance.
- Las cláusulas tácitas de tipo social (beneficios de salud, de previsión social y demás). Caracterización y balance.
- Coexistencia con otros mecanismos de protección en las mismas materias. Posibilidades y límites.

**Conclusiones:**

- El contrato de trabajo, a través de las cláusulas tácitas, es un mecanismo de protección social y económica.
- Ciertos fundamentos de las cláusulas tácitas, esto es, el consensualismo, la autonomía privada y el principio protector, contribuyen a esta idea de protección.
- Las cláusulas tácitas de tipo económico y social coexisten con otros mecanismos de protección en esta misma materia, cuya fuente es la ley y la autonomía colectiva. Con todo, el carácter no heterónomo de las primeras puede limitar su vigencia y eficacia en el tiempo.

# Ciampa Benhame Puglisi, María Lucía

Advogada. Presidente da APRES. Associação Paulista de  
Relações e Estudos Sindicais  
APRES (Brasil)

benhame@benhame.adv.br



## CURRICULUM VITAE

---

Abogada, graduada en 1987 por la Facultad de Derecho - USP, con postgrado latu-sensu en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la misma facultad. Estudiante del Máster Universitario en Derechos Humanos, Democracia y Globalización de la UOC - Universitat Oberta de Catalunya. Investigador del Centro de Investigación CNPQ/PUCRS "Relaciones Laborales y Sindicalismo", coordinado por el Prof. Gilberto Stürmer.

Socia fundadora de Benhame Advogados, actúa desde 1988 con consultoría para empresas de diferentes tamaños y segmentos, en el área de consultoría en recursos humanos y negociaciones sindicales y civiles/contractuales. Actúa en el área de litigios civiles y laborales, en esta última con demandas individuales y colectivas.

Con cursos en la Facultad de Derecho de FGV de: Liderazgo sindical corporativo; Gestión de personas y cumplimiento laboral y Fusiones y adquisiciones - M&A.

Curso de Arbitraje Laboral en PACE- AMCHAM.

Miembro de CIELO Laboral, Comité Jurídico de la Cámara de España, vicelider del Comité de Gestión de Personas de la Cámara Comercial de España en São Paulo. Miembro de la Comisión de Derecho Sindical de la OAB SP. Líder del Grupo de Trabajo de Cumplimiento Sindical en la Comisión de Cumplimiento de la OAB SP.

Directora presidente y una de los fundadores de APRES- Asociación Paulista de Relaciones y Estudios Sindicales. Membro y vicepresidente del Comité de Derecho del Trabajo y del Comité de Derechos Humanos, los dos en IABA - InterAmerican Bar Association

Idiomas: portugués, español, italiano, francés e inglés.

## ABSTRACT

---

***Atuação Sindical na proteção de direitos humanos no Brasil - pandemia e pós pandemia***

***Co-autor: Andrea Gardano Bucharles Giroldo***

**Ponencia individual**

**Sumario:** Capítulo 1 - A possibilidade de utilização da suspensão de contrato de trabalho do art. 476-A durante a pandemia e a atuação dos Sindicatos na negociação / dificuldade de implementação dos cursos EAD.

Capítulo 2 - Negociações coletivas pós-pandemia: cláusulas normativas prevendo novas formas de suspensão dos contratos de trabalho e regulação de direitos sem a necessidade de aplicação do art. 476-A

Capítulo 3 - Quais as garantias e trocas possíveis para contrabalancear as perdas em negociações? Sindicatos estão negociando após a decisão do STF sobre a obrigação de negociar demissões coletivas?

#### **Fuentes y metodología:**

Análise de legislação vigente no Brasil durante a pandemia e pós-pandemia, a atuação sindical, e dos instrumentos coletivos registrados no sistema oficial do Brasil (Mediador) do Ministério do Trabalho, com os assuntos objeto de estudo, como fonte de pesquisa da atuação real. Uso de dados obtidos em pesquisa Survey sobre percepção sindical efetuada em 2021, durante a pandemia, com empresas e trabalhadores no Estado de São Paulo, Brasil.

#### **Problemas básicos a tratar:**

O problema central é a atuação sindical na proteção dos direitos humanos no Brasil, considerando os temas apresentados. Qual a atuação sindical real no Brasil nos assuntos trazidos pelo artigo, na prática.

#### **Conclusiones:**

Se a atuação sindical na proteção dos direitos trazidos pelo artigo esgota todas as possibilidades de proteção desses direitos, e se não o faz, buscar suas possíveis causas e sua solução.

\*\*\*\*

### ***El sistema sindical brasileño y la cuestión de igualdad de género en los sindicatos en Brasil***

#### **Seminario "El papel de los sindicatos en la superación de la brecha de género: instrumentos y obstáculos - la interferencia de la libertad sindical. El reconocimiento del sindicato como agente social (contextos brasileño, chileno y español)"**

Partiendo del análisis del sindicato como agente social en el contexto brasileño, especialmente, su estructura sui generis con sindicatos empresariales y profesionales, y la ausencia de libertad sindical, y como esa estructura puede auxiliar o obstaculizar la pauta social de igualdad de género.

Para tanto, estudiará en un primer momento los instrumentos existentes en la legislación brasileña sobre la igualdad de género.

En un segundo momento se estudiará los instrumentos de los que dispone el sindicato en Brasil para llevar a cabo esta labor, así como los diversos ámbitos en los que la acción sindical interviene para alcanzar dicho objetivo (cuestiones salariales; conciliación y fomento de la corresponsabilidad en tareas de cuidados; clasificación profesional y promoción... ) y las herramientas de las que se sirve (auditorías, permisos, concienciación de la cuestión, eliminación de discriminaciones, destacando las medidas para evitar las discriminaciones indirectas, que son las que pasan más fácilmente inadvertidas, etc.) para ese control o fomento de la igualdad.

Para tanto analizaremos la ley brasileña, y la pesquisa de la OIT en América Latina, con foco en la situación colectiva brasileña. (CSI (Confederación Sindical Internacional) y la CSA (Confederación Sindical de las Américas). Relats - [relats.org](http://www.relats.org) - <http://www.relats.org/documentos/CSA.Genero2.pdf> -

# Contador Abraham, Pedro

Universidad de Talca (Chile)

pcontadorabraham@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciado en Ciencias Jurídicas, Universidad de Concepción. Abogado, Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Talca y Universidad de Valencia, Doctor en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Valencia.

Abogado Subsecretaría de Previsión Social, Jefe de asesoría legislativa y coordinación académica, encargado de estudios legislativos y delegaciones chilenas negociadoras de convenios de seguridad social y ante organismos internacionales especializados.

Docente de Derecho de la Seguridad Social, Universidad de Talca.

Autor de diversas publicaciones (libros, monografías, libros colectivos) en Chile y el extranjero.

## ABSTRACT

---

### ***Migración, crisis económica, internacionalidad de la seguridad social: Algunos pronunciamientos jurisprudenciales recientes***

#### **Seminario "La Seguridad Social y la Protección Social frente a las crisis económica, demográfica y climática"**

Chile, al igual que la mayoría de los países de la región y del mundo se ha visto expuesto a intensos procesos migratorios en el último tiempo, caracterizados por provenir generalmente de países de la región, por no tratarse generalmente de personas que tengan una profesión o técnica calificada o si la tienen no es la razón fundamental por la cual migran a nuestro país, sino que sus desplazamientos se debe a las crisis económicas, políticas y sociales que experimentan en sus países de origen y en búsqueda de mayor estabilidad, seguridad y oportunidades económicas en el país de acogida.

No debe olvidarse, sin embargo, que en tiempos pretéritos terceros países han sido objeto de la migración nacional por similares razones a las argumentadas por la inmigración que hoy vivimos, conformando verdaderas comunidades de chilenos/as en el exterior, algunas de las cuales, también motivadas por crisis económicas han resuelto retornar al país, aumentando a efecto de esta ponencia la población migrante residente en Chile con problemas de acceso a la seguridad social.

La seguridad social ha tenido desde su origen vocación de internacionalidad, tanto por los convenios y tratados internacionales que regulan y replican sus contenidos e instituciones en los distintos países, como también por el hecho que precisamente uno de sus objetivos de su protección ha sido el trabajador migrante y su familia, a través de los convenios multilaterales o bilaterales de seguridad social.

Sin embargo, al igual que las legislaciones internas los convenios de seguridad social han presentado dificultades para dar cobertura a la migración masiva originada en crisis económica o bien, sus ámbitos de aplicación material no recogen adecuadamente las actuales necesidades de la población migrante.

La presente ponencia procura analizar algunos fallos recientes de nuestros tribunales sobre la cobertura de seguridad social que se debe dispensar a personas chilenas que han retornado a nuestro país y que han invocado estos instrumentos internacionales bilaterales de seguridad social suscritos por Chile para impetrar beneficios del Convenio o aquellos establecidos exclusivamente en legislación chilena y no en el Convenio, analizando en cada caso las partes de juicio y sus defensas la pretensión planteada, el contenido del Convenio y sus beneficiarios y la interpretación judicial del Convenio para acoger o rechazar la prestación impetrada.

# Contini Bramante, Ivani

Desembargadora Federal do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Faculdade  
de Direito e São Bernardo do Campo (Brasil)

ivanibramante@hotmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Desembargadora Federal do Trabalho. Professora da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Doutora pela PUC/SP. Especialista em Relações Coletivas Comparada pela OIT/Torino/Itália. Membro da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social – ABDSS. Membro do Instituto de Pesquisa e Estudos de Direito da Seguridade Social – IPEDIS. Professora convidada do Instituto Jus Gentium Conimbrigae Núcleo de Direitos Humanos da Universidade de Coimbra. Pesquisadora do Núcleo Além do Trabalho da USP/SP. Membro do Instituto Nacional de Proteção de Dados – INPD.

## ABSTRACT

---

***Nômades Digitais. Conceito e espécies de imigração e refugiados. Normas internacionais sobre migração comparativo Brasil e Chile***

### Ponencia individual

**Sumario:** Conceito. Espécies de imigração e refugiados. Normas internacionais sobre migração. Comparação dos sistemas jurídicos do Brasil e do Chile Necessidade de regulamentação e solução dos conflitos jurídicos. Conclusão.

#### **Fuentes y metodología:**

Objetivo analisar os conceitos de migrantes e refugiados, com enfoque no mundo digital que vivemos e que se torna cada vez mais presente na vida de todos e que extingue ou pelo menos reduz as fronteiras e distâncias.

#### **Problemas básicos a tratar:**

Vivemos no chamado “mundo digital”, denominado por Klaus Schwab de “quarta revolução industrial” ou mundo 4.0. A revolução tecnológica-econômica-social-cultural-política-jurídica, decorrente da era da computação, da cibernética-digital-algorítmica, enseja uma profunda mudança em toda Sociedade a ordem produtiva e de trabalho. Dentre as características mais significativas das mudanças tecnológicas Klaus Schwab cita: o big data ou megadados; a inteligência artificial – software, a impressão em 3-D, a internet das coisas, internet of things, ou plataformas digitais.

Os empregos tradicionais tem sido objeto de frequente alterações, com algumas atividades desaparecendo e outras sendo substancialmente modificadas, além daquelas que se originam em razão das necessidades da vida atual.

As distâncias se reduziram. As pessoas podem cruzar o mundo com o simples acesso a um computador e trabalhar em outros locais como por exemplo ocorre com o *crowdworking*. Assim, dá origem ao chamado moderno taylorismo cibernético assistido, porque presentes todos os elementos da subordinação, ora na modalidade digital-algorítmica. Posto isso, não há lógica no tratamento diferenciado dos trabalhadores em plataforma digital, em cotejo com os trabalhadores subordinados, ou a menos equiparados aos avulsos ou aos intermitentes, que gozam de proteção mínima constitucional, sob pena de condução ao futuro sem futuro e, chancela do lado sombrio do capitalismo, denominado por Klaus Schwab de mundo do precariado.

As mudanças produtivas e a incorporação das novas tecnologias reabriram o antigo debate sobre a concepção do trabalho.

Muitos são os impactos das novas tecnologias no mundo do trabalho: novos setores de atividades, novas formas de organização empresarial, de gerenciamento produtivo, de trabalho, de retribuição, de subordinação, de elevação do nível de qualificação, bem como os novos riscos empresariais tecnológicos. Isso sem contar o grau de dependência tecnológica do trabalhador, surgindo os *cybertravailleurs*, teletrabalhadores, trabalhadores em plataformas digitais e os nômades digitais.

A propósito dos *cybertravailleurs* veja-se Soshana Zuboff na sua obra acerca do capitalismo na era do algoritmo “The Age of Surveillance Capitalism”. Cedric Durand, economista de Sorbonne, autor da recente obra “Tecnofeudalismo” trata da “dominação digital, e afirma que não há como escapar do “mundo tecnofeudal”. Isto porque as redes e as plataformas digitais se transformam em feudos e tiram seu sustento e lucram com seus vasto “território digital” povoado de dados informacionais, Ainda, e ao mesmo tempo assumem o controle total dos espaços de observação, captura de dados, gerenciamento da vida social, de prestação de serviços e passam a ser consideradas “indispensáveis”.

Há necessidade, assim, de se analisar os migrantes digitais ou mesmo os nômades digitais que transitam em busca das necessidades decorrentes do novo mundo.

### **Conclusiones:**

No passado as migrações sempre ocorreram por vários motivos, como guerra, fome ou busca de trabalho para subsistência da família.

Entretanto, o conceito de trabalho foi absolutamente modificado. As distâncias de reduziram e o que antes era apenas realizado de forma local, hoje pode se dar de forma virtual.

Os computadores e sistemas informatizados e inteligentes tomam conta de nossas vidas e os aplicativos do celular ou a internet das coisas faz as vezes de várias empresas e trabalhadores.

O mundo chegou recentemente à marca de oito bilhões de pessoas e com as tecnologias os empregos e a necessidade da atividade humana se alteram e, mesmo, reduzem, diante da evolução tecnológica.

Podemos falar, assim, em nômades digitais, à procura de novos lugares para desenvolver suas atividades no mundo novo em que vivemos e que se altera em rápida velocidade, sendo certo que o direito deve estar sempre atento às novas condições de vida, de modo a regulamentá-las e permitir a manutenção ou consecução da paz social.

Não se olvide a função do Direito é o de regular e dar estabilidade social a determinada comunidade política e juridicamente organizada. Não há fundamento plausível para a construção de um modelo social em que o ser humano passa a ser a figura secundária.

Quanto ao vetor humanitário e de cidadania, não obstante as mudanças sociais, políticas, econômicas culturais e tecnológicas, a Sociedade é constituída por seres humanos e deve para eles ser desenvolvida.

Assim, afigura-se fundamental o estudo da regulamentação jurídica dos migrantes, refugiados e dos nômades digitais.

# Cortés González, Francisco

Director Ejecutivo Fundación Movimiento Deportivo  
Inclusión (FMDI) / DUOC UC (Chile)

fscortes@uc.cl



## CURRICULUM VITAE

---

PhD en RRHH de la USM, México. Asistente Social de la Universidad Católica de Chile, Ingeniero Comercial y Magister (c) Dirección de Empresas de la Universidad Arturo Prat de Chile. Posee una Maestría en Alta Dirección de la Universidad Rey Juan Carlos, España, y MBA Especialidad Recursos Humanos de la Universidad de San Miguel, México. Diplomado en Gerencia Social y Políticas de Discapacidad OEA - FLACSO. Actualmente se desempeña como Director Ejecutivo de la Fundación Movimiento Deportivo Inclusión y dicta clases en temáticas referidas a Desarrollo de Personas, en DUOC UC, Chile.

## ABSTRACT

---

*¿Qué es y para qué sirve el gestor de inclusión? Análisis de la ley N° 21.275.*

### Ponencia individual

**Sumario:** Introducción. Antecedentes. Ley N° 20.422. Ley N° 21.015. Ley N° 21.275. Conceptos Básicos. Discapacidad desde un enfoque de responsabilidad social. Perfil de Gestor de Inclusión.

### Fuentes y metodología:

- 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.
  - Ley N° 21.275, que modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. Santiago de Chile, 2020.
  - 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.
- Metodología, revisión bibliográfica de la información, además de experiencia personal en participación de la creación de perfil de competencias del gestor de inclusión.

**Problemas básicos a tratar:**

- Normativa relativa a Inclusión para personas con discapacidad, en Chile.
- Inclusión laborales y social para personas con discapacidad.
- Realidad actual de estas personas, en contexto con el cargo de gestor de inclusión, que por normativa, debe aportar a una organización respecto a la inclusión.
- Participación historia de creación del perfil de cargo de gestor de inclusión.
- Revisión y posible impacto respecto a la existencia de este cargo.
- Obtención de certificación de competencias laborales.

**Conclusiones:**

- Mostrara antecedentes y cambios normativos en temáticas de inclusión para personas con discapacidad.
- Mostrar el aporte de trabajo colaborativo respecto a la creación de perfil de cargo, competencias a validar y aporte de instituciones, personas y expertos en temáticas de inclusión.
- Corroborar correlación de legislación nacional y perfil de competencia del cargo gestor de inclusión.

# De Assis das Neves Mendes, Francisco

Vicepresidente  
ABRH - Associação brasileira de recursos humanos  
(Brasil)

fassisnm@yahoo.com.br



## CURRICULUM VITAE

---

Doctorado en Ciencias Empresariales y Sociales en la UCES de Argentina, Magíster en Estrategias Empresariales en ISG en Portugal y curso de extensión en LAL School en Inglaterra. Más de 35 años de experiencia profesional en grandes multinacionales como Honda, Panasonic, Murata y Sanyo con una carrera en Dirección de RRHH, Relaciones Laborales y TI. Actualmente es gerente de Relaciones Laborales de Honda (actúa hace 26 años), Vicepresidente de ABRH AM, Miembro de la Comisión de RRHH de la Cámara Nipônica, del Sindicato de las Industrias Metalúrgicas de Amazonas y del IPOJUR de São Paulo . Profesor y escritor con publicación nacional de más de diez libros como coautor, organizador y autor con énfasis en: 1. Gestão do RH 4.0 (bestseller); 2. Relaciones Laborales y Sindicales; 3. Personas y Gestión; 4. Repensar el Mundo del Trabajo.

## ABSTRACT

---

### *Repensar el mundo del trabajo*

#### Presentación libro

**Sumario:** 1. Industria 4.0 y la robotización del trabajo. 2. Sociedad 5.0. 3. Choque de generaciones. 4. Diversidad e inclusión. 5. Enfermedad Mental. 6. Envejecimiento de la población. 7. Nuevas carreras y profesiones.

#### **Fuentes y metodología:**

1. SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: editpro, 2018.
2. JOHNSON, Stefanie. Inclusifique: como a inclusão e a diversidade.. São Paulo: Benvirá, 2020.
3. GRUBB, Valerie. Conflito de gerações: desafios e estratégias... São Paulo: Autêntica Business, 2018.
4. ISMAIL, Salim;... Organizações exponenciais: por que elas... Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.
5. U-TOKYO, Hitachi. Society 5.0: a people-centric super...Tokyo: Springer Open, 2020

**Problemas básicos a tratar:**

El problema básico que se abordará es el desafío, para las organizaciones, de maximizar la robotización en el trabajo a los efectos de aumentar la productividad, así como los impactos sociales del desempleo en la planta de producción. Además, se analizará la enfermedad en el trabajo y el envejecimiento de la población. ¿Cómo equilibrar estos desafíos con la sostenibilidad empresarial en un mundo exponencial y disruptivo?

**Conclusiones:**

El objetivo perseguido es provocar reflexiones a los profesionales de recursos humanos, líderes y ejecutivos de las organizaciones sobre la necesidad de buscar soluciones para la flexibilidad en las relaciones laborales. Esto a través de nuevos modelos de trabajo que atiendan la demanda de robotización del trabajo y que, a la vez, originen oportunidades para la generación de nuevas carreras y profesiones, sin olvidar maximizar la calidad de vida laboral, considerando toda la diversidad del siglo XXI.

# Del Luján Charrutti Garcén, María

Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de la República (Uruguay)

lujanch@vera.com.uy



## CURRICULUM VITAE

---

Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Udelar Facultad de Derecho Uruguay.

Asesora Letrada Inspección General de Trabajo y Seguridad Social Ministerio de Trabajo Uruguay.

Profesora de Master en Igualdad de Género UCLM España.

Doctora en Derecho Universidad de Castilla La Mancha España. Tesis aprobada con Sobresaliente mención Cum laude. Director Prof Dr Antonio Baylos.

Doctora en Derecho y Ciencias Sociales Udelar Facultad de Derecho.

Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social Udelar Facultad de Derecho.

Pertenece a los siguientes grupos de Investigación: IELAT Universidad de Alcalá España, Instituto de Derecho del Trabajo Udelar Facultad de Derecho, Grupos de expertos en RRL UCM, CELDS.

Asociaciones a que pertenece: Cielo laboral, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo, ILERA URUGUAY.

## ABSTRACT

---

***Roles de los Estados, Empleadores y Sindicatos en la aplicación del CIT 190.  
Referencias a su aplicación en Uruguay***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** Introducción. Antecedentes al CIT 190 (ámbito internacional y nacional). La aplicación del CIT 190. Roles del Estado, Empleadores y Sindicatos. La aplicación del CIT 190 rol de la Inspección de Trabajo. Medidas preventivas para erradicar el acoso y la violencia en el trabajo. Sanciones. Jurisprudencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Obligaciones del empleador. Rol del Sindicato. Conclusiones.

**Fuentes y metodología:**

Se estudiarán los antecedentes normativos nacionales e internacionales, las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, las sentencias Tribunal de lo Contencioso Administrativo y las memorias enviadas a la OIT sobre la aplicación del CIT 190. Así como, la doctrina internacional y nacional. En particular, se estudiará el CIT 190 en su ámbito de aplicación desde el Estado, analizando las obligaciones de los empleadores y el rol de los sindicatos en la erradicación de la violencia y acoso en el trabajo. La violencia y el acoso en el trabajo tuvo su respuesta normativa de parte de la OIT con la aprobación del CIT 190, pero nos preguntamos si es suficiente con el mismo. Trabajadores, familias, empresas, la productividad de un país y la seguridad social se ven afectados por la violencia y acoso en el mundo laboral. Las políticas estatales si bien son importantes, también deben estar complementadas por las empresariales y sindicales, la sociedad en su conjunto debe considerar las situaciones en su dimensión colectiva y no solo individual. La aplicación del CIT 190 en Latinoamérica en especial el caso de Uruguay y sus antecedentes normativos, nos llevarán a un análisis de la situación actual.

**Problemas básicos a tratar:**

Aplicación y efectividad de las medidas dispuestas por el Estado para el cumplimiento del CIT 190. Rol de los empleadores y de las organizaciones de trabajadores. Son efectivas las medidas dispuestas por el estado?, el rol de prevención de la Inspección de Trabajo. Se debería tratar la temática desde en el diálogo social a fin de asegurar la efectividad del combate de la violencia y acoso en el mundo del trabajo?

**Conclusiones:**

El diálogo social como herramienta para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo. Competencias de la Inspección de Trabajo en materia de prevención en el marco de la aplicación del CIT 190.

# Fernandes Galduróz Filho, Marco Aurélio

Advogado e Professor (Brasil)  
Universidade de Buenos Aires e Universidade de Girona

advocacia.galduroz@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

- Graduação - FADI - Faculdade de Direito de Sorocaba.
- Especialista em Direito Material do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio.
- Mestre em Cultura e Segurança Jurídica pela Universidade de Girona - Espanha e Gênova Itália.
- Doutorando em Direito do Trabalho na Universidade de Buenos Aires.
- Proprietário do Escritório Galduróz Advocacia, com início das atividades no mês de maio de 2011.
- Membro da Comissão do Exercício da Advocacia Trabalhista da OAB de Sorocaba/SP - 24ª Subseção, 2013/2015.
- Membro da Comissão de Relacionamento Institucional OAB/SP e TRT 15ª Região a partir de 2016.
- Secretário Geral da Comissão de Relacionamento Institucional OAB/SP e Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 2019 - 2022.
- Professor de Filosofia do Direito, Direito do Trabalho e Processo de Trabalho.

## ABSTRACT

---

### *Prova, verdade e a pós-modernidade*

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1 - Introdução. 2 - Prova e Verdade. 2.1 Concepção Introdutória. 2.2 Teoria das Probabilidades na Prova. 2.3 Prova, Verdade e Regras Processuais. 2.3.1 Provas e Regras sobre a prova. 2. 4 - Prova e Definição dos Supostos de Fato. 3. A Vinculação da Prova e Verdade. 4. Ônus da Prova . 4.1 Regras Clássicas. 4.2. Inversão do Ônus Probatório. 4.3. - Distribuição Dinâmica do ônus da prova. 5. Situações Práticas - A prova em situações de Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho. 5.1 - Distribuição Dinâmica da Prova - Possibilidades e Fundamentos. 6. Conclusão. 7. Bibliografia.

**Fuentes y metodología:**

O trabalho se desenvolverá sob uma perspectiva crítica e empírica, com a análise da teoria probatória, assim como o aspecto sociológico e filosófico na pós-modernidade.

Assim, há necessidade de revisitar e discutir as regras clássicas de aplicação da prova, sob a verdade no citado período histórico, através de uma atividade do intérprete.

Utilizar-se-á para tanto a intersecção de áreas, detendo como fonte a doutrina jurídica, mas especialmente com o enfoque filosófico e sociológico.

**Problemas básicos a tratar:**

O movimento sociológico, político, filosófico e artístico denominado pós-modernidade, em conjunto com o neoliberalismo traz um grande desafio geracional acerca do padrão de verdade necessário para a proteção legal e processual, especialmente dos trabalhadores.

A situação per se já é um desafio, suscitando-se que no modelo democrático o direito como mecanismo de proteção, fugindo de qualquer discussão aqui acerca de sua importância como estabilizador ou não das desigualdades, detém como ponto fundante o processo e os mecanismos de prova como elementos estruturantes da concessão do direito material.

Sendo assim, através dos movimentos mundiais propagadas por uma sociedade cada vez mais interconectada e autorreferencial, gera uma crise, sem precedentes, acerca da discussão da verdade, concepção está utilizada neste trabalho como mecanismo de validação ou não da prova, especialmente na fase de valoração.

De plano, através do panóptico atual, indubitável as consequências diretas dos movimentos expostos na teoria da prova, com reflexo direto nos modelos de apuração processual.

O padrão probatório mínimo necessário, diante do quadro passa por uma grande revolução, o qual não pode se quedar distante de uma necessária resposta efetiva do judiciário a temas prementes na sociedade e no ambiente laboral, citando-se, por exemplo, o assédio sexual.

A questão em si, diante da discussão judicial, não pode mais se vista pelas simples regras clássicas do ônus probatório, devendo-se integrar mecanismos modernos de apuração, assim como o desenvolvimento de um padrão novo e a premissa de rediscussão do standard necessário de verdade.

Nesta senda, o objeto a ser protegido é exatamente o direito material, em si, fruto da violação, assim como uma verificação mais aprofundada do direito daqueles que são minorias, como mulheres, pessoas com deficiência etc.

Os mecanismos de proteção se darão com uma necessária adequação da teoria probatória, suscitando-se que apenas as regras clássicas não resolverão os problemas atuais, salientando que na pós-modernidade a verdade é relativizada, sob uma premissa de liberdade absoluta e irrestrita, em contraponto ao existencialismo, doutrina que domina após a segunda guerra mundial o cenário político, sociológico e filosófico até meados da década de 70 do último século.

Esse será o caminho percorrido através da apresentação e do respectivo artigo.

**Conclusiones:**

A ideia é abrir a discussão acerca de uma necessária reformulação na teoria probatório, assim como o espectro de verdade que se busca atender no processo judicial, sob a premissa das novas demandas sociais, com a garantia do mínimo existencial, assim como a perspectiva de se atender uma concepção Hegeliana de igualdade.

O objetivo não é ser um fim em si mesmo, assim como o processo não é, mas sim a oportunidade de se discutir as reais necessidades as quais a teoria probatória deve atender correlacionadas as dificuldades e desafios das relações humanas na pós-modernidade.

Entendemos que a discussão se amplificará através da utilização da concepção atualizada da biopolítica, utilizando-se dos mecanismos de análise sob a perspectiva filosófica, sociológica, psicológico, especialmente no aspecto coletivo, maximizando os efeitos do padrão de verdade necessário para uma valoração com maior probabilidade de acerto, atingindo-se a proximidade de uma plenitude na justificação interna e externa de uma decisão.

Desta maneira, buscar-se-á atender a resposta da proposta, quanto o objeto de proteção, assim como os sujeitos alvos da citada proteção, através de quais mecanismos necessários.

# Domínguez Soto, Carmen Elena

Vicedecana de la Facultad de Derecho  
Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)

ceds@uc.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Es Licenciada en Derecho y en Trabajo social por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Cursó Estudios de Doctorado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Salamanca, un Curso de Normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho en la Organización Internacional del Trabajo, así como una Diplomatura en Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica De Chile.

Actualmente es Vicedecana de la Facultad de Derecho en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Además, a lo largo de su trayectoria profesional, ha desempeñado diferentes cargo de diferente tipo, todos ellos de relevancia y cuenta con numerosas publicaciones.

## ABSTRACT

---

### *La protección de los trabajadores en el contexto de la era del big data*

#### **Ponencia individual**

Se entiende por Big data la recopilación y procesamiento de datos sensibles, pero también de los aparentemente neutrales del trabajador, los que ordenados en base a la inteligencia artificial, permiten, no sólo obtener correlaciones de datos sino predicciones, con cada vez mayor autonomía. Esta nueva información predictiva, poseedora de una fidelidad casi dogmática, se traduce en decisiones automatizadas que afectan a personas reales: en su acceso a un trabajo, su escala de remuneraciones o compensaciones, la decisión de su despido, por nombrar sólo algunas cosas. En este horizonte, la protección de los trabajadores en este nuevo contexto tecnológico exige una revisión de los nuevos modelos de relación, los sujetos clave en ellas, los riesgos y límites y la pertinencia y efectividad de herramientas tutela que ha desarrollado el derecho del trabajo.

# Fernández Martínez, Silvia

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y  
de la Seguridad Social  
Universidad de Santiago de Compostela (España)

[silviafernandez.martinez@usc.es](mailto:silviafernandez.martinez@usc.es)



## CURRICULUM VITAE

---

En la actualidad, Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Santiago de Compostela. Tiene reconocido un sexenio de investigación (2015-2021). Ha sido Investigadora Postdoctoral en el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (marzo 2019 - febrero 2021), en el marco del Programa de Atracción del Talento Investigador a Grupos de investigación de la Comunidad de Madrid, e Investigadora Senior en ADAPT (noviembre 2017-febrero 2019). Doctora en Derecho del Trabajo por la Universidad de Bérgamo con una tesis sobre el impacto de las enfermedades crónicas en el mercado de trabajo desde la perspectiva jurídica (2018). Beneficiaria de una Beca de Doctorado del Ministerio de Educación, Universidad e Investigación italiano de 3 años de duración para la realización de los estudios de Doctorado en la Escuela de Doctorado en Formación Capital Humano y Relaciones Laborales de la Universidad de Bérgamo. Licenciada en Derecho por la Universidad de Santiago de Compostela en el año 2013 con Premio Extraordinario de Fin de Carrera. Máster en Gestión y Dirección Laboral por la Universidad de Santiago de Compostela obtenido en el año 2014, con un trabajo fin de Máster sobre la responsabilidad civil y el acoso moral. Máster Pitagora en Gestión de Proyectos Europeos (2016). Becaria de colaboración en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela (2012-2013). Miembro del Comité Ejecutivo Técnico de la Comunidad CIELO Laboral (2015-actualidad).

## ABSTRACT

---

### *El papel de la empresa en la formación profesional tras las últimas reformas en España*

#### **Ponencia individual**

Las últimas reformas operadas en el sistema de formación profesional español han servido para reforzar el papel de la empresa en la formación profesional. Por un lado, la participación de las empresas en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional se configura como uno de los principios del mencionado sistema. Asimismo, y en la medida en que toda la formación profesional del sistema pasará a ser dual, la colaboración público-privada entre las administraciones y las empresas adquiere una importancia fundamental, asumiendo la empresa un papel protagonista en dicha formación. Por último, y no menos importante, también se permite que las empresas impartan acciones formativas comprendidas en el ámbito de aplicación del sistema de formación profesional.

# Fonseca Feris, Roberto

Docente Investigador  
Universidade Americana (Paraguay)

rfferis69@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciado en Derecho por la Universidad de Oriente, Cuba. Docente investigador de la Universidad Americana. Magister en Derecho. Doctorando en Derecho por la Universidad Iberoamericana de Paraguay. He realizado publicaciones en revistas indexadas como la Revista de la Universidad Americana, Revista de la Universidad Autónoma de Paraguay. Revista de la Universidad Nacional de Encarnación, Revista Cubana de Derecho. Par evaluador e investigador del Consejo Nacional de Investigación y Ciencias de Paraguay.

## ABSTRACT

---

### *Inclusión laboral de personas con discapacidad en Paraguay*

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Resumen. 2. Introducción. 3. Surgimiento y desarrollo del término discapacidad. 4. Regulación Internacional sobre la discapacidad. 5. Derecho al trabajo y derechos humanos. 6. Principales regulaciones internacionales sobre la discapacidad ratificadas por Paraguay. 7. Regulaciones nacionales sobre el trabajo de personas con discapacidad. 8. Aplicación del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad en el sector público de Paraguay. 9. Conclusiones. 10. Referencias.

#### **Fuentes y metodología:**

El enfoque fue jurídico social, con finalidad exploratoria ya que se formula un problema y se indaga en su magnitud; además de ser un tema poco abordado por la literatura jurídica paraguaya. Las fuentes utilizadas fueron documentales primarias y secundarias dada por las obras de autores internacionales, así como informes de órganos oficiales de Paraguay.

**Problemas básicos a tratar:**

En la investigación se trazaron tres objetivos. El primero identificar las regulaciones legales laborales que existen en Paraguay sobre las personas con discapacidad. El segundo indicar la concordancia de las legislaciones laborales con los principios de los derechos humanos reconocidos en los documentos internacionales. El tercero determinar el grado de cumplimiento práctico de lo establecido en las regulaciones legales sobre el acceso al derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Se analizaron dos períodos, el año 2017 y el año 2022 comparando la evolución del cumplimiento del acceso de las personas con discapacidad al empleo.

**Conclusiones:**

En Paraguay existen varias legislaciones que protegen la relación laboral de las personas con discapacidad. La protección inicia en la Constitución Nacional de 1992, y derivada de ella se encuentra el Código del Trabajo, la Ley 2479 del año 2004, la Ley 3585 del año 2008 y la Ley 4692/13.

Las leyes laborales y sobre discapacidad vigentes en Paraguay se encuentran en concordancia con los principios y derechos humanos recogidos en los documentos internacionales; en este orden se regula un trato igualitario, se prohíbe la discriminación y se establece la inclusión.

Existe una brecha entre lo que se protege en las leyes y la práctica en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tal es así que en el año 2017 de 409 instituciones solo 24, cumplen con el 5% de personas con discapacidad incorporadas, lo que representa el 5,90%. En el año 2022 hubo un leve incremento del 1.44 % en las entidades del Estado que cuentan con al menos 5 % contratados, pero los demás indicadores sufrieron un aumento considerable lo que se reporta como negativo pues son menos personas con discapacidad sin vínculo laboral.

De igual forma se hacen llamados a concursos laborales para personas con discapacidad, pero son insuficientes las plazas que se ofertan. De acuerdo a los datos obtenidos solo del año 2017 se llamó a concurso para 50 vacancias, presentándose 240 personas con discapacidad, lo que demuestra la insuficiencia en las convocatorias.

# Fuenzalida Martínez, Patricia

Relatora Corte Suprema  
Poder Judicial (Chile)

patita.fm@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciada en Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, titulada con un voto de distinción (2003).

Licenciada en Ciencia Política, Pontificia Universidad Católica de Chile, titulada con dos votos de distinción (2003).

Cuenta con una amplia experiencia judicial y docente y con múltiples publicaciones.

## ABSTRACT

---

### *Responsabilidad del mandante en el régimen de subcontratación como una defensa frente a la descentralización productiva*

#### Ponencia individual

**Sumario:** Fundamentos de la responsabilidad del mandante; naturaleza de la responsabilidad; prestaciones y riesgos laborales a los que se extiende; y posibilidad de incluir en este régimen a las indemnizaciones derivadas de la aplicación del procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales.

#### Fuentes y metodología:

El estudio estará centrado en el examen de doctrina relevante y fallos relacionados con la discusión, entre ellos:

Bibliografía (entre otra):

- BARBAGELATA, Héctor Hugo (2009): El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales (Ed. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 2° edición).

- BOBBIO, Norberto (1992): El problema de la guerra y las vías de la paz (Ed. Gedisa, Barcelona, España).

- CEA EGAÑA, José Luis (2012): Derecho Constitucional Chileno Tomo II (Ed. Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile).

- FERNÁNDEZ GARCÍA, Eusebio (1984): Teoría de la justicia y derechos humanos (Ed. Debate, Madrid, España).

- FERRAJOLI, Luigi (2010): Democracia y garantismo (Ed. Trotta, Madrid, España, 2° edición).

### **Problemas básicos a tratar:**

Se propone analizar la responsabilidad de la empresa principal o mandante en el régimen de subcontratación como una defensa que la legislación ofrece al trabajador en el actual contexto de creciente desconcentración productiva; revisando las prestaciones y riesgos a los que se extiende y, en particular, la posibilidad de emplazarla en el juicio sobre tutela laboral y, en consecuencia, de atribuirle los efectos de la condena, haciéndola responsable del pago de las indemnizaciones que deriven de la vulneración de derechos fundamentales, sea que estas hayan sido cometidas por ella o por el empleador y contratista.

Lo anterior, dado que hasta la fecha, pese a los años de vigencia de la reforma procesal laboral, aún existe desacuerdo acerca de la posibilidad de extender la responsabilidad de la empresa principal a prestaciones que se devengarán después de concluido el trabajo en régimen de subcontratación establecido en el país por la Ley N° 20.260.

De modo que se abordará esa discusión, a fin de intentar contestar si la empresa principal puede ser considerada como legitimada pasiva en el procedimiento de tutela laboral, si para ello es necesario distinguir entre la vulneración de derechos cometida por ella o por el empleador y, en su caso, determinar la naturaleza de dicha responsabilidad, esto es, si se tratará únicamente de una de tipo solidario o si podrá, también en esta hipótesis, acogerse a las rebajas que regula la normativa para aquellas empresas que hayan cumplido adecuadamente con su rol de mandante, ejerciendo los derechos de información y retención, además de considerar los principios que rigen la interpretación de las normas laborales y de las relativas a derechos fundamentales.

### **Conclusiones:**

Luego de examinar las principales características del régimen de subcontratación en Chile, se busca ofrecer razones que pueden sustentar la decisión de ampliar al sujeto pasivo del procedimiento de tutela laboral, incluyendo tanto al empleador directo como a uno que a estos efectos podemos calificar de indirecto, cual es, la empresa principal o mandante, pareciendo irrelevante si la vulneración de derechos fundamentales ha sido cometida por uno u otro, pues, en definitiva, lo que interesa no es que el trabajador pueda dirigirse sólo en contra de uno u otro, sino que cuente con un patrimonio mayor sobre el cual hacer efectivas las eventuales sanciones; luego, si una de las empresas estima que no ha participado del ilícito que origina la obligación de indemnizar, ello será materia de un ajuste de cuentas entre ambas, que podrá ser discutido en sede civil a propósito del contrato que las une o las unía.

Conclusión que parece ser la que mejor se aviene con la interpretación que debe darse a las normas que consagran derechos fundamentales, y aquellas que establecen procedimientos destinados a protegerlos, pues tanto las disposiciones contenidas en nuestra Carta Fundamental, en particular, en sus artículos 5° y 6°, como en los tratados internacionales ratificados por Chile sobre la materia, obligan a los operadores jurídicos a efectuar un análisis de la preceptiva que permita extender la vida y eficacia de tales derechos, cuestión que cobra especial importancia en un contexto de desigualdad entre las partes, donde la necesidad de una la puede llevar a aceptar condiciones de trabajo que afecten su dignidad personal. Condiciones que pueden ser creadas tanto por su empleador, como por este tercero relacionado o empleador indirecto, con quien se relaciona en forma diaria y a quien la legislación le reconoce ciertas facultades.

ordinariamente asignadas únicamente al empleador, como ocurre con las relativas a higiene y seguridad, quien, además, puede jugar también un importante rol en términos de exigir al empleador directo y contratista un celoso apego al respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores como requisito para la mantención o supervivencia del contrato de prestación de servicios, lo que, nuevamente, refuerza la idea de que la principal no es, ni puede ser, un mero observador en lo que a la prohibición de vulneración de derechos fundamentales respecta.

La protección efectiva de los derechos fundamentales es una exigencia de la propia dignidad humana, y todo Estado que se diga respetuoso de ella debe promover que su normativa interna sea dictada, interpretada y aplicada, de un modo acorde con esta dignidad. En este orden de ideas, la autorización dada por el legislador a las empresas, para que puedan externalizar una serie de servicios y satisfacer de este modo sus necesidades operacionales y completar su proceso productivo sin necesidad de contratar trabajadores propios, desligándose de todas las obligaciones que corresponden al empleador, exige como contrapartida, que esta empresa garantice el cumplimiento de todos los derechos del trabajador, tanto de los de naturaleza patrimonial vinculados con su subsistencia, como de aquellos extrapatrimoniales que se relacionan con su dignidad personal.

Se afirmará que sostener lo contrario, importa crear un espacio de impunidad y desprotección, intolerable para el sistema de protección a los derechos fundamentales, que precisamente por tal motivo debe ser rechazado.

# Fuica Gutiérrez, Sergio

Abogado y Docente  
Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)

sergiofuica@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile (2013).

Máster en Derecho, con mención en Derecho Constitucional, Pontificia Universidad Católica de Chile (2016).

Máster en Derecho (LL.M.) en Litigación Oral, California Western School of Law, EE.UU. (2018).

Asociado senior del área de derecho laboral, empleo y migración de Guerrero Olivos. Especialista en litigios laborales, procedimientos de tutela de derechos fundamentales y desarrollo e implementación de estrategias laborales, incluidas el negociar colectivamente.

En el ámbito académico, es profesor de Derecho Procesal Laboral y Juicio Oral del Trabajo, del Departamento Derecho del Trabajo, de la Pontificia Universidad Católica de Chile; profesor de Derecho Laboral de la Empresa y seminario de investigación para la mención empresa del LL.M de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Asimismo, es miembro de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, coordinando la subvención de jóvenes juristas de Chile.

## ABSTRACT

---

***Incidencia de los modelos de producción en la protección de los trabajadores en tiempos de crisis. El caso de la insolvencia en el contexto de la descentralización***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** Tiempos contemporáneos y la protección del trabajador frente a la crisis de solvencia de la empresa. La descentralización como fenómeno jurídico y la subcontratación. La regulación de la subcontratación como garantía para el trabajador en la crisis de solvencia la empresa ¿una visión correcta? La insolvencia en el ámbito de la subcontratación. Nuevas tendencias y regulaciones en el derecho nacional ¿afectación para la empresa mandante?

**Fuentes y bibliografía:**

Bibliografía nacional y comparada.

Desarrollo expositivo en plan deductivo y desarrollo argumentativo.

**Problemas básicos a tratar:**

El trabajo abordará, de manera general, la incidencia de los modelos de producción en la protección de los trabajadores en tiempos de crisis, específicamente el caso de la insolvencia en el contexto de la descentralización. Para ello, se estudiará inicialmente y de manera descriptiva los tiempos contemporáneos y las tendencias en materia de protección del trabajador. Se enfatizará ello en el caso de la crisis de solvencia de la empresa que se encuentra en régimen de subcontratación. Así, se dedicará parte de la obra al estudio de la descentralización como fenómeno jurídico y la subcontratación como especie de ella. En esta línea, se analizará, con sentido crítico, la regulación de la subcontratación como garantía para el trabajador en la crisis de solvencia la empresa, planteando el problema de si se trata de una visión correcta.

De este modo, se estudiarán las nuevas tendencias y regulaciones en el derecho nacional y evaluará si ello puede producir una afectación para la empresa mandante. Así, el trabajo busca abordar la regulación de la subcontratación en el ámbito de la crisis económica de la empresa y la visión que se tiene de aquella como una garantía para los trabajadores.

**Conclusiones:**

A modo de hipótesis inicial, esperamos concluir que las nuevas tendencias de protección de los trabajadores frente a la crisis de la empresa no logran el objetivo que pretenden, sino que, por el contrario, pueden incluso perjudicar -a nivel macro- a los trabajadores. La nueva legislación en materia concursal, en el contexto de subcontratación, lesiona derechos esenciales de los cuerpos intermedios y afecta a principios esenciales del sistema concursal chileno, sin lograr el objetivo que se propone, cual es la protección de los trabajadores preservando un patrimonio adicional de cobro. Finalmente, el trabajo terminará aludiendo a nuevas posibilidades de protección para los trabajadores, que no pugnen de manera directa con la libertad de empresa ni el derecho de propiedad, buscando el ansiado equilibrio entre seguridad y optimización de la producción.

# Gajewski Molina, Reinardo Juan

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Finis Terrae y del Desarrollo (Chile)

reinardo@gajewski.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Actualmente, profesor en el área específica en el Magíster de Derecho Público de la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae y en el Diplomado de Derecho Laboral y Empresa de la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo.

En su recorrido profesional y laboral ha estado vinculado con la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, el Consejo de Defensa del Estado, ha sido abogado externo en la defensoría judicial de la Dirección del Trabajo, ha sido asesor jurídico externo del Instituto Traumatológico de Chile y asesor jurídico de la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Comere).

## ABSTRACT

---

### *La calificación de trabajador independiente: sus efectos laborales y de Seguridad Social en Chile*

#### Ponencia individual

**Sumario:** INTRODUCCIÓN. I.- CONCEPTO Y CALIFICACIÓN JURÍDICA DE TRABAJADOR INDEPENDIENTE. II.- CONCEPTO Y CALIFICACIÓN JURÍDICA DE TRABAJADOR DEPENDIENTE. III.- EL CONFLICTO DE LA NORMATIVA APLICABLE Y LA DETERMINACIÓN DE SU PREEMINENCIA. IV.- EL CONFLICTO DESDE EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. CONCLUSIONES.

#### Fuentes y metodología:

La bibliografía a utilizar se referirá especialmente a fuentes nacionales, sin perjuicio de obras de Derecho Comparado, que complementen la ponencia. La ponencia utiliza el método dogmático, pues lo que interesa es conocer el Derecho Positivo que legisla la materia que aborda, recurriendo a la Ley, a la interpretación de la Ley, a la Jurisprudencia y a la Doctrina. En este sentido, luego del plan formulado, de indicar las fuentes de información, la recopilación de antecedentes, y el registro de los mismos, procederá al Análisis de la Investigación Dogmática realizada. Ella se llevara a cabo desde un triple aspecto, a saber: a) análisis de las normas de derecho positivo; b) análisis de las normas en

la doctrina; y c) análisis de carácter integrador, extendiéndose a otras ramas del Derecho que en la actualidad se relacionan con la institución objeto de la ponencia. La etapa crítica y las decisiones adoptadas en las conclusiones, esperan ser consistentes y encontrar apoyo en la recopilación de antecedentes realizada y el análisis de los mismos.

**Problemas básicos a tratar:**

Se apunta a aclarar la diferencia entre trabajador independiente y trabajador dependiente, teniendo en especial consideración normativa de orden público y de Derecho Público vigente en Chile, y sobre esa base precisar los efectos laborales y de Seguridad Social de estos verdaderos dos estatutos jurídicos en pugna, con miras a facilitar su aplicación y atenuar la creciente tendencia a su judicialización.

**Conclusiones:**

Espero demostrar, ante la persistente pretensión de extender la aplicación del Derecho del Trabajo más allá del trabajo dependiente, la realidad actual fuerza a respetar el trabajo independiente, en propiedad, en su origen y diferencias, y el Derecho de la Seguridad Social que le es aplicable, sin perjuicio de incentivar la mejora al acceso de este último a mejores niveles de protección social,

# Galarce Almendras, Fabiola

Abogada

Sociedad Chilena de Derecho Laboral y Seguridad Social y Doctorado en Derecho en la Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile)

fabiola.galarce.ucsc@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Abogada, Universidad Católica De La Santísima Concepción.

- Abogada litigante, especialista en derecho laboral en Estudio Jurídico Novoa y Aburto SPA (especialistas en Derecho Laboral).
  - Período : mayo 2018 - a la fecha.
- Abogada y socia fundadora en Estudio Jurídico Defiende tu Derecho.
  - Período : marzo 2022 - a la fecha.
- Postulante a Doctora en Derecho, UCSC.
- Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, UAI.
- Diplomada en Derecho Laboral Sustantivo y Responsabilidad Social Empresarial, UST.
- Diplomada en Relaciones Laborales en el Ámbito Público y Privado, UDEC.
- Diplomada en Gestión de Políticas Sociales, UDEC.
- Diplomada en Derecho de La Infancia, U. De los Andes.
- Curso de Negociación Colectiva Eficiente, UAI.

## ABSTRACT

---

***La Renta Básica como garantía efectiva para combatir la pobreza y la marginación social, permitiendo dar paso a un estado social que garantice la libertad y la seguridad social de todos los ciudadanos***

### Ponencia individual

**Sumario:** Introducción. Definición. Carácter social, político y económico de la renta básica universal. Cuestionamiento: ¿la implementación de una renta básica universal, individual e incondicional es una garantía efectiva para combatir la pobreza y la marginación social, permitiendo dar paso a un estado social que garantice la libertad y la seguridad de todos los ciudadanos? Posturas contradictorias. Conclusiones.

### **Fuentes y metodología:**

1. Aguayo Ormeño, Irina, Renta Básica Universal, Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Junio 2019,
2. Borràs Ensenyat, Rafael Contra la explotación laboral: Renta Básica, Revista Sin Permiso, España, 28 de septiembre de 2017.
3. Confederación Sindical Internacional, Informe de la CSI de Política Económica y Social: Renta Básica Universal, Confederación Sindical Internacional, Año 2018.
4. Lozano Lares, Francisco - Ordoñez Casado, Iluminada, "La Renta Básica Universal: elementos para su conceptualización y distinción de otras figuras", Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales, VOL. 38, (2020), pp. 155-170, Editorial uhu.es-Publicaciones, España, Año 2020
5. Olin 'Wright, Erik, "Construyendo utopías reales", Ediciones Akal, España, año 2014.
6. Stading, Guy traducido por Andrés de Francisco, Precariado: Una carta de Derechos, Editorial Capitán Swing Libros, España, año 2014
7. Teira Serrano, David, ¿Ética o economía? Philippe Van Parijs y la Renta Básica, Editorial CSIC, España, Año 2003.
8. Van Parijs, Philippe-Vanderborght Yannick, "La Renta Básica", Editorial Ariel, España, octubre del año 2015.

### **Problemas básicos a tratar:**

¿la implementación de una renta básica universal, individual e incondicional es una garantía efectiva para combatir la pobreza y la marginación social, permitiendo dar paso a un estado social que garantice la libertad y la seguridad de todos los ciudadanos?

#### **Posturas:**

Si es una garantía efectiva porque:

- La renta básica universal sí es una eficaz y vigorosa herramienta de igualdad y justicia social que fomenta y fortalece una libertad real para todos, proveyendo los recursos económicos que las personas requieren para subsistir y conseguir sus propósitos de vida. La renta básica sería la mejor caución de nuestra libertad, ya que estamos de acuerdo en que ésta no sólo consiste en que se respete debidamente nuestro derecho a perpetrar nuestras aspiraciones y deseos (libertad formal), sino en que se suministren los medios para hacerlo posible (libertad material).

- Es la única medida que satisface el principio de discrepancia en seguridad, ya que permite el perfeccionamiento de la seguridad económica y social de los grupos más vulnerables de la sociedad, siendo el único medio de protección social que tendría ese ambicionado resultado.

Este principio de la prueba de paternalismo no implica ni impone ningún control a ningún grupo específico y en ese sentido fomentaría la libertad personal, lo que deberían desear libertarios y progresistas por igual.

- En un mercado laboral flexible y global, cada vez habrá más trabajadores que perciban salarios inciertos e inadecuados para suministrarles condiciones de vida dignas, por muy duramente que trabajen. Si analizamos con calma las posibles soluciones a este conflicto, no queda sino concluir que completar los bajos salarios con créditos fiscales es caro, distorsionador, ineficiente e inequitativo, además de moralista en sus condicionalidades selectivas. En cambio, una renta básica al ser universal permitiría la negociación y la libertad de elección.

NO es una garantía efectiva porque:

- Una renta básica proporcionada de forma incondicional e independientemente del estatus laboral reduciría la oferta de trabajo y promovería la indolencia.

No es viable, ni financiera, ni económicamente, y que no tendría el potencial para reducir la pobreza y la desigualdad. Puesto que no es un tema de fácil y expedita implementación, ya que conlleva aparejado aspectos no sólo sociales, sino también económicos, por lo que necesariamente habría que establecer herramientas que permitan una financiación apropiada.

- La OCDE sugiere que el sistema de renta básica podría sacar a algunos grupos de la pobreza, pero empujar a otros a situaciones de miseria, e incluso derivaría en un acrecentamiento de la pobreza en algunos países. El posible impacto distributivo adverso dependeríamos no obstante del nivel de la renta básica, así como de la progresividad de los impuestos.

- La renta básica traería consigo salarios más bajos, porque los empresarios argumentarían que los trabajadores ya tienen su subsistencia cubierta.

### **Conclusiones:**

Que en el mundo actual la renta básica y universal, es un concepto que cobra fuerza, ya que tiene por objeto otorgar una calidad de vida mejor al ser humano, otorgándole medios económicos suficientes que le permitan subsistir y desarrollarse. Para muchos, insertos en un sistema capitalista y globalizado, puede no parecer importante pero lo es, ya que la implementación de una renta Básica Universal, sí es una herramienta eficaz y poderosa que permite aumentar los estándares de justicia social y económica a través de la redistribución de la riqueza, fomentando una libertad formal y material para todos los ciudadanos, otorgándoles recursos financieros que les permita alcanzar sus metas, lo cual lleva aparejado la resolución de conflictos políticos, sociales y económicos a los que pueda verse enfrentada la sociedad, ayudando a disminuir la pobreza, el desempleo. De esta manera, la renta básica universal, individual e incondicional se convierte en una garantía efectiva para combatir la pobreza y la marginación social, permitiendo dar paso a un estado social que garantice la libertad y la seguridad social de todos los ciudadanos, ya que permite establecer condiciones de trabajo digno, entregando salarios mínimos adecuados, permite implementar políticas públicas, en torno a la economía, justicia social, trabajo y bienestar.

# Gamarra Vílchez, Leopoldo

Profesor en la Universidad y coordinador de la Maestría de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)

lgamarravilchez@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá (España), Magíster en Economía y Relaciones Laborales por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Máster en Seguridad Social por la Universidad de Alcalá y la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (España). Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú).

Profesor titular y coordinador de la Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú). Miembro investigador del Instituto de Estudios Latinoamericanos-IELAT de la Universidad de Alcalá (España).

Director de la Revista Análisis Laboral de la Asociación Internacional de Revistas de Derecho del Trabajo (International Association of Labour Law Journals).

Miembro de distintas instituciones académicas, como la Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS), la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT), el Equipo Federal de Trabajo de Buenos Aires (Argentina), el Comité de Estudio y Difusión del Derecho en América Latina (CEDDAL).

## ABSTRACT

---

### ***Necesidad de la Seguridad Social en el Perú como protección frente a la crisis económica y social***

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Introducción. 2. La seguridad social mínima según la OIT. 2.1. El alcance jurídico y social del Convenio 102 de la OIT. 2.2. La exigibilidad y ejecutabilidad. 2.3. La seguridad social como política redistributiva. 3. Importancia de la fiscalidad en el desarrollo de un país. 3.1. El papel de la tributación. 3.2. La recaudación en el entorno latinoamericano. 3.3. Los ingresos tributarios en el Perú. 4. Propuesta concreta de la reforma de los ingresos fiscales. 4.1. La expansión de la base tributaria. 4.2. Superar la elusión y evasión tributaria. 4.3. Crear impuestos progresivos. 5. A modo de conclusión. 6. Referencia bibliográfica.

### **Fuentes y metodología:**

La ponencia se desarrolla en tres apartados: en el primero, examinamos el concepto de seguridad social mínima según la OIT en cuanto a su alcance jurídico y social, la exigibilidad y ejecutabilidad de dicho convenio, y la noción de la seguridad como política redistributiva; en el segundo, desarrollamos la importancia de la fiscalidad para el crecimiento económico y social de un país: el papel de la tributación, la recaudación en el entorno latinoamericano y especialmente en el Perú. Finalmente, tratamos la propuesta de reforma de la fiscalidad para lograr la expansión de la base tributaria, superar la elusión y evasión tributaria, y crear los impuestos progresivos sobre las rentas, de esta manera podría implementarse la seguridad social mínima en el Perú, según el Convenio 102 de la OIT.

En cuanto a las fuentes se utilizarán las informaciones y datos oficiales del Estado peruano disponibles tanto directa como indirectamente relacionadas con el tema.

La metodología será utilizada de dos formas: una metodología lógica de análisis, deducción y síntesis. La otra será empírica del conocimiento directo de la realidad a través de la observación y experimentación.

### **Problemas básicos a tratar:**

En estos dos últimos años nada ha golpeado tanto a nuestro país como la pandemia del Covid-19, que puso en evidencia la situación y necesidad de la seguridad social, especialmente para los sectores más pobres. En ese sentido, la presente ponencia examina la necesidad de la implementación de la seguridad social mínima en el Perú, según el Convenio 102 de la OIT, en un contexto especial tanto a nivel económico como laboral, a través del papel de la tributación para superar la informalidad.

Han pasado más de 60 años de la adopción del Convenio 102, como norma mínima internacional en seguridad social, que se aprobó por consenso, sin lograr su implementación plenamente. Existen pequeños avances en América Latina, sobre cobertura de prestaciones no contributivas a través de programas sociales, durante los últimos años, que la OIT los denomina “transición gradual hacia un paradigma de crecimiento inclusivo” como modelo de desarrollo. Cabe indicar, que se tratan de programas de determinados gobiernos y que no garantizan su permanencia. El problema es que tales programas son focalizados, con escasa cobertura y numerosas dificultades de implementación equitativa y eficaz de modo que no se logra cerrar la brecha de cobertura ni las desigualdades económicas ni sociales.

Por ello, el tema de la exigibilidad y ejecutabilidad del Convenio 102 de la OIT, nos remite a la pregunta: ¿cuál es el lugar que debe tener el mencionado convenio en la sociedad y en el Estado? Responder a esa cuestión requiere de una nueva óptica: la consideración de nuevos enfoques en materia social que puede ser altamente significativo e importante. Así, explicar el valor del Derecho Internacional que regula los Tratados y cómo estos pueden ser de cumplimiento obligatorio, no deben ser solo desde las normas jurídicas que tienen gran importancia en los casos de los convenios de la OIT sino desde el lado del consenso social como paradigma procedimental del Derecho. En efecto, las normas jurídicas heterónomas resultan insuficientes sino existen motivaciones sociales que expresen consenso y universalidad y, solo así, pueden ser trasladadas como normatividad al Derecho para su cumplimiento obligatorio y en algún caso coactivo (Habermas Jürgen, 2010).

**Conclusiones:**

El tema de la ponencia es trascendental porque plantea la necesidad de implementar la Seguridad Social en el Perú como una nueva manera de enfrentar la crisis económica que provoca problemas sociales permanentemente. Por ello, se desarrolla uno de los problemas más complejos e importantes de nuestro tiempo: la relación entre fiscalidad e informalidad, especialmente la informalidad de quienes evaden y/o no pagan sus impuestos. En ese sentido, como conclusión a la que esperamos llegar es demostrar que para lograr una estructura económica y social que tenga como base la igualdad y la justicia, necesitamos de voluntad política de la sociedad en su conjunto. Es decir, el Estado es el único que tiene poder tributario como facultad para imponer a las personas naturales o jurídicas la obligación de aportar una parte de sus ingresos con el fin de satisfacer las necesidades de la colectividad.

Otra conclusión que esperamos llegar es demostrar que en el Perú no existe la seguridad social redistributiva y universal, y que los seguros sociales presentan dos grandes problemas, evidenciados por el covid-19: i) los diferentes modelos con riesgos distintos y contrarios a su esencia de seguridad, y ii) la cobertura minoritaria del sistema previsional que se expresa en las limitaciones como solución parcial y estructural al estado de necesidad de la población. Finalmente, se puede concluir afirmando que es imprescindible el cambio a una sociedad justa donde la igualdad sea real y no solo legal. En esa dimensión, implementar la seguridad social mínima, según el Convenio 102 de la OIT, es fundamental para el Perú.

# García de la Pastora Zavala, Rocío

Abogada y Docente universitaria  
Guerrero Olivos. Pontificia Universidad Católica de Chile  
(Chile)

rgarciaz@uc.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Derecho, Universidad Central de Chile (2000).

Diversas diplomaturas, todas vinculadas al Derecho.

Doctora (en curso) del programa Hacienda y Justicia Social, Universidad de Salamanca, España.

En el ámbito académico, desde el año 2011 se desempeña como profesora de pre y post grado en el Departamento de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Chile y desde 2018 como profesora de pre y post grado de Litigación y Derecho del Trabajo en la Universidad del Desarrollo. Asimismo, es directora de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

En el ámbito profesional, es socia líder en el área de derecho laboral, empleo y migración. Se especializa en derecho del trabajo, en el desarrollo estratégico en materia laboral, tanto en negociaciones colectivas como en litigios de alta complejidad, además de políticas que incidan en el desarrollo de las empresas en el área de personas.

## ABSTRACT

---

***La limitación del porcentaje de extranjeros en la contratación nacional, en el contexto de la crisis demográfica***

***Co-autor: Sergio Fuica Gutierrez***

**Ponencia individual**

**Sumario:** 1.- Introducción. 2.- El contexto nacional. 3.- Tiempos contemporáneos y la protección de las personas . 4.- Necesidad de una regulación que amplíe el campo de trabajo a la migración.

**Fuentes y metodología:**

Bibliografía nacional y comparada. Desarrollo expositivo en plan deductivo y desarrollo argumentativo.

**Problemas básicos a tratar:**

Crisis migratoria. Una necesidad de tutela en seguridad social, remuneraciones, puestos de trabajo y entorno familiar y adaptativo a la sociedad. En ese contexto, se analizarán las tendencias en la materia, con especial énfasis en la regulación en materia de contratación de migrantes, haciéndose cargo de una realidad demográfica y regulación limitativa, con una potencialidad de discriminación.

**Conclusiones:**

El principal objeto es ampliar la cobertura laboral, con el propósito de evitar la informalidad, disminuir los procesos de fiscalización, focalizar de mejor forma los recursos del departamento de extranjería y dignificando el trabajo de migrantes en nuestro país. Esto para permitir un desarrollo sostenido de la empresa y encarar la realidad existente.

# García Martínez, Daniela

Especialista en Derechos Humanos y Gobernanza  
Económica. Docente

Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social. Facultad de Derecho, Udelar (Uruguay)

lic.danielagarciamartinez@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciada en Relaciones Laborales (Udelar, 2014).

Especialista en DDHH y Gobernanza Económica (UCLM, 2023).

Maestranda en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Udelar).

Prof. Adjunta en Diálogo Social. Aspirante a Prof. Adscripta con experiencia docente en Laboral 1, Laboral 2 y Teoría de las Relaciones Laborales.

Ha publicado recientemente numerosas obras como: La instalación del nuevo marco de relaciones laborales en Uruguay. 2023, coautoría con J. Perrone Aparicio, para CLACSO;

Determinación de los negociadores en representación de los trabajadores en caso de ausencia de organización sindical. 2022, RDL 286; o Los códigos de conducta de empresas multinacionales en las relaciones laborales y comerciales. 2022, Fundación Electra.

## ABSTRACT

---

### *Derecho del trabajo ecosostenible en el mundo uno y múltiple*

*Co-autora: María José Vallejo*

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** Introducción. Medioambiente y derecho del trabajo. El desarrollo social sostenible y el derecho del trabajo. El 'ecodesarrollismo' en los sistemas sociolaborales. La gobernanza de las nuevas dimensiones del mundo del trabajo. Medioambiente, derechos humanos y futuro. Una realidad interpelante. Conclusiones.

**Fuentes y metodología:**

Se plantea un análisis sobre lo que ocurre en el mundo del pensamiento social desde el trabajo; generando un documento que invite a la reflexión sobre las nuevas relaciones laborales en los contextos y desafíos actuales, pero también en la interpelación del mundo del trabajo del futuro que, además de los poderes de la transformación tecnológica, tendrá que lidiar con los profundos cambios en el medioambiente, y generar sostenibilidad socioeconómica, sin perder de vista la defensa de los derechos humanos. Se basará en un análisis documental, con el desarrollo de un marco conceptual sobre medioambiente y derecho del trabajo, invocando literatura académica centrada en la temática a desarrollar, para luego generar un marco propositivo de una nueva conceptualización de las relaciones laborales atendiendo las problemáticas planteadas.

**Problemas básicos a tratar:**

El Derecho del Trabajo cultiva desde su origen el carácter expansionista de sus contenidos, logrando que el ordenamiento jurídico social tienda a la incorporación progresiva y generacional de los derechos humanos laborales; dichas cohortes responden en la actualidad a una acción metodológica y no tanto al reconocimiento gradual de tales derechos, pues pesan más las condiciones políticas y sociales, que su afirmación histórica.

En el siglo XXI, la problematización del medioambiente en el mundo del trabajo se ha convertido en una demanda social a impulso de comunidades organizadas, acciones académicas e intervenciones públicas cada vez más declaradas en ese sentido, junto a la consideración de los ambientes saludables de trabajo en la actualidad como un derecho fundamental.

Tanto las relaciones laborales como el derecho del trabajo tienen en su campo de estudio la cuestión del ambiente de trabajo; aunque es más reciente lo relativo al medioambiente, el ecodesarrollo así como las nociones de sostenibilidad, al evidenciar que en ciertas actividades y procesos productivos generadores de trabajo y empleo hay transformaciones negativas, significativas, llegando a límites irreversibles en la explotación de recursos naturales así como las condiciones de vida y sociales.

A lo anterior se agrega la 'desfronterización' productiva y la globalización, que han traído múltiples penas y olvidos. Penas para sociedades pobres o empobrecidas que ven subyugadas sus normas sociales, morales y culturales ante el abusivo capitalismo transnacional; olvidos de las grandes economías del componente humano, social y diverso, conduciendo a la fragmentación de derechos, cuando no al flaqueo de las instituciones guardianas de los principios y valores comunitarios.

Ante la interrogante de cómo enfrentar los desafíos sociales y ambientales en tiempos de revolución digital, economía global y cambio climático, el derecho del trabajo tiene un reto de alcance propio para expandir su tutela ante nuevos derechos fundamentales de las personas en tanto seres individuales y sociales, así como responder a nuevos límites que el dinamismo empresarial intenta consumir, sin caer en la nostalgia del ordenamiento jurídico laboral otrora vanguardista, y que las nuevas formas de realizar y organizar el trabajo se afanan con persistencia en transgredir.

## **Conclusiones:**

Los problemas en el mundo del trabajo son tan importantes como a principios el siglo XX, pero se muestran de un modo diferente. Existe un acercamiento mayor al concepto de riesgo en los sistemas laborales, no como una definición cercana al peligro sino con la noción relacionada intrínsecamente con lo contingente, con la posibilidad del daño pero también con la dimensión de responsabilidad en su valoración sistémica.

Materializar la tutela expansiva al medioambiente es bogar por un derecho del trabajo ecosostenible para el mundo uno y múltiple, en la necesidad de reflexionar las sociedades en clave de sostenibilidad, para sistemas laborales que no implosionen sino que se sustenten, que registren acciones globales para el cuidado del medio ambiente y al mismo tiempo atienda a la centralidad del trabajo en comunión con el bienestar y la dignidad de las personas en clave local, regional, comunitaria.

De la mano de una interpretación más comprensiva, se entiende necesario pensar un mundo múltiple, con posibilidades de sostener la unidad reconociendo la diversidad, y el surgimiento de nuevas relaciones que coadyuven al desarrollo social sostenible. Para ello es un desafío repensar el papel del derecho del trabajo en los nuevos sistemas laborales que se vislumbran, con cambios sustanciales en las matrices productivas y las relaciones socioeconómicas que se desprenden, cada vez con más variables.

\*\*\*\*

## ***Trabajadoras domésticas y reformas de la Seguridad Social en Uruguay***

***\*Presentación de Ponencia de Nataly Rodríguez Bessio***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** I. Introducción. II. Reforma de la Seguridad Social en Uruguay. III. Reforma de la seguridad social y perspectiva de género. IV. Trabajo doméstico. V. Trabajo doméstico y seguridad social. VI. Motivos para otorgarle causal de jubilación anticipada a las trabajadoras domésticas. VII. Conclusiones.

#### **Fuentes y metodología:**

AZAR, P.: ¿Todos los aportes importan?, (Montevideo, 202), <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/20156.pdf>

BANCO MUNDIAL: “Jugar un partido desigual; Diagnóstico de Género en Uruguay,” (Washington, 2020), página 41.

BPS: “Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Actualización” Asesoría General en Seguridad Social, Comentarios de Seguridad Social N° 78, (agosto 2021), página 69, <https://www.bps.gub.uy/bps/file/18322/1/78.-trabajo-domestico-remunerado-en-uruguay.-actualizacion.pdf>

CESS: “Recomendaciones para la Reforma del Sistema Previsional uruguayo”, (Montevideo, 2021), página 1, <https://cess.gub.uy>.

LASARTE, F.: “Ley de Reforma del Sistema de la Seguridad Social”, (abril, 2023), <https://www.pdelc.com.uy/espanol/ley-de-reforma-del-sistema-de-seguridad-social-7?nid=342>.

**Problemas básicos a tratar:**

En la agenda internacional, la igualdad de género está ocupando un lugar central desde diversos enfoques. En los que nos ocupa, puntualmente el mundo del trabajo, se reproducen esas relaciones de poder que se dan en otros ámbitos. Trabajos como el doméstico y el de cuidados, tradicionalmente realizado por las mujeres, y que han sido desvalorizados históricamente, cada vez más ocupen un lugar central, ya que sostienen otras actividades productivas.

Si bien, estos temas no parecen ser nuevos, porque hace mucho se habla de las desigualdades y los impactos que las mismas representan en la vida laboral de las mujeres, asistimos en la actualidad, a una fuerza arrolladora de impulsos que buscan visibilizar estos temas y transformar la realidad.

En la lucha para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral, falta mucho camino por recorrer, y los sistemas de protección social, son fundamentales para transitar cambios y afrontar desigualdades.

En el año 2018, la OIT, en el estudio “Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe”, sostuvo que “ el futuro de la protección social y de las relaciones laborales conlleva la necesidad de reflexionar sobre el futuro de la protección social y sobre las reformas requeridas para no solo asegurar los niveles de cobertura existentes, sino reducir y cerrar las importantes brechas documentadas en este reporte”

Es evidente que el mundo del trabajo es hijo de su época, y la que nos toca transitar, está marcada por una serie de crisis sociales, económicas, demográficas y climáticas, que interpelan las respuestas tradicionales que se le ha dado a las contingencias por parte de los sistemas de protección social.

PÉREZ DEL CASTILLO y RODRÍGUEZ AZCUE, afirman, que la protección social “tiene presente a todos los habitantes: a los trabajadores dependientes, y a quienes no lo son, pero de manera especial se centra en la urgencia de asistir a quienes carecen de medios de vida digna: los pobres y los indigentes”.

Luego de la crisis mundial que provocó la pandemia del COVID -19 muchas personas en situaciones vulnerables, se vieron profundamente afectadas, y se evidenció que “las mujeres de menores niveles de calificación han quedado fuertemente rezagadas en esta recuperación, incluso cuando se las compara con los hombres de igual nivel educativo”

Ante este escenario, nos centraremos en el acceso a las jubilaciones de las trabajadoras domésticas y la reforma de la seguridad social en Uruguay, focalizándonos en analizar si la situación de estas trabajadoras en especial, se tuvo en cuenta a la hora de diseñar estos cambios.

**Conclusiones:**

Ante las crisis económicas mundiales, nos preguntamos a ¿quiénes proteger y cómo? Preguntas que parecen difíciles de responder en un contexto de dificultades de sostenibilidad de los sistemas de protección social.

Uruguay recientemente ha reformado el sistema de seguridad, con el fin de lograr una sostenibilidad a largo plazo.

Ahora bien, en ese contexto, parece que las cuestiones vinculadas al género no fueron tenidas en cuenta.

Con este análisis no tenemos la aspiración de brindar respuestas, sino intentamos caminar hacia la reflexión acerca de la pertinencia de contemplar las desigualdades que padecen y padecieron las trabajadoras domésticas, y cómo las mismas influyen en sus jubilaciones.

El trabajo doméstico y el de cuidados, históricamente desempeñado por mujeres, cada vez se visibilizan más y se los coloca en un lugar de suma importancia, porque en definitiva son los que sostienen, otras actividades productivas.

En la seguridad social, la desigualdad de género también tiene un impacto diferenciado, que se vislumbra, en las distintas agendas, y discusiones a nivel mundial de los distintos organismos internacionales: OEA/RIAL, OISS, OIT, ONU MUJERES.

No obstante, falta mucho camino por correr, sobre todo porque “el concepto de justicia social a nivel de la opinión pública no integra la dimensión de justicia de género, y todavía el sector político no ha tomado conciencia de que la igualdad real implica igualdad de género”.

# Gil y Gil, José Luis

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Alcalá (España)

joseluis.gil@uah.es



## CURRICULUM VITAE

---

Doctor en Derecho (1991), obtuvo el premio extraordinario de doctorado de la Universidad de Alcalá (1992) y el premio del concurso Trabajo y Seguridad Social 1990- 1991, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a las mejores tesis doctorales (1992). Desde septiembre de 2011, es catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Alcalá.

Tiene reconocidos cinco sexenios de investigación (1992-1997, 1998-2003, 2004-2009, 2010-2015 y 2016-2021), y, desde 2014, coordina el grupo de investigación de la Universidad de Alcalá Estándares laborales y comercio global. Ha sido investigador principal de varios proyectos de investigación, financiados por el Ministerio de Economía y Competitividad. Su actividad investigadora se ha centrado en la dogmática del contrato de trabajo y, asimismo, en el derecho internacional y europeo del trabajo. Ha publicado más de un centenar de artículos sobre estas y otras materias en revistas jurídicas nacionales y extranjeras. Entre sus monografías, destacan La prescripción de las faltas laborales (1993), Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa (1994), La prescripción y la caducidad en el contrato de trabajo (2000) y Principio de la buena fe y poderes del empresario (2003). Ha dirigido también obras colectivas, como Trade and Labour Standards: New Trends and Challenges (Cambridge Scholar Publishing) (2018).

## ABSTRACT

---

### *La aplicación por el juez nacional de los instrumentos de la OIT*

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** INTRODUCCIÓN. I. LOS INSTRUMENTOS DE LA OIT COMO FUENTES DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO INTERNO. 1. INCORPORACIÓN. 2. RELACIÓN CON LAS DEMÁS NORMAS. II. LOS INSTRUMENTOS DE LA OIT A TRAVÉS DE LA JURISPRUDENCIA. 1. PRINCIPIOS. 2. REGLAS. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA.

### **Fuentes y metodología:**

La metodología de la ponencia, que pretende analizar el modo en que los jueces y tribunales nacionales aplican los instrumentos de la OIT, es la propia de la ciencia jurídica. Tras estudiar los instrumentos de la OIT como fuentes del ordenamiento interno, se analizan los instrumentos de la OIT a través de la jurisprudencia.

ALONSO GARCÍA, RICARDO (2020), "El control de convencionalidad: cinco interrogantes", *Revista Española de Derecho Constitucional*, 2020, n° 119, pp. 13-51.

ALZAGA, ICÍAR (2020), "La aplicabilidad de la Carta Social Europea por los órganos jurisdiccionales internos", *Trabajo y Derecho*, 64/2020 (Abril), N° 64, 1 de abril de 2020, 31 pp., en <https://laleydigital.laleynext.es/>.

BEAUDONNET, XAVIER (dir.) (2009), *Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho*, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, 2009, 248 pp.

CONSEIL D'ÉTAT (2016), *Le droit social et la norme internationale, Les entretiens du Conseil d'État en droit social, 6ème édition, Colloque du vendredi 14 octobre 2016, Dossier du participant*, Conseil d'État, Paris, 38 pp.

GALIANA, JESÚS (1979), "La vigencia en España de los Tratados internacionales de carácter laboral", *Revista de política social*, n° 121, 1979, pp. 175-198.

GIL Y GIL, JOSÉ LUIS, "La aplicación por el juez nacional de los instrumentos de la OIT", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, Julio (2021), pp. 1-89.

JEAMMAUD, ANTOINE (1986), "Sur l'applicabilité en France des conventions de l'OIT", *Droit Social*, n° 5, mai 1986, pp. 399-405.

VALTICOS, NICOLAS (1977), "Droit international du travail et droit interne français", *Travaux du Comité français de droit international privé, 1973-1975*, Paris, 1977, pp. 11-37.

VON POTOBOSKY, GERALDO (2004), "Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional", en Javillier, Jean-Claude y Gernigon, Bernard (dirs.) y Politakis, Georges P. (coord.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Bureau International du Travail, Genève, 2004, pp. 287-305.

### **Problemas básicos a tratar:**

El tema del valor de los tratados internacionales en el derecho interno es muy complejo, y lo ha abordado, desde distintos puntos de vista, la doctrina de derecho internacional público, derecho constitucional y derecho administrativo. Exige responder a tres preguntas: ¿Son aplicables los instrumentos de derecho internacional en el territorio nacional como normas internas, que pueden invocar los ciudadanos ante los tribunales y autoridades? ¿A partir de qué momento se aplican? ¿Qué rango normativo poseen?

Cabe distinguir entre los instrumentos de la OIT como principios y como reglas. También es posible distinguir entre los casos de jurisprudencia o aplicación secundum legem, praeter legem o contra legem. En definitiva, puede haber supuestos de aplicación del instrumento de la OIT según, al margen o en contra de la ley nacional, que producen un reforzamiento, una ampliación o extensión o, en fin, una corrección de la ley nacional.

**Conclusiones:**

Una vez ratificados y publicados en el Boletín Oficial del Estado, los convenios de la OIT forman parte del ordenamiento jurídico interno, y se relacionan con las leyes nacionales mediante el principio de competencia, no de jerarquía. Pese a sus peculiaridades, los convenios de la OIT gozan de carácter self-executing, si establecen reglas claras y precisas. La jurisprudencia, que no es fuente del derecho en el ordenamiento jurídico español, es un medio apropiado para aplicar los instrumentos de la OIT. El juez nacional goza de gran flexibilidad cuando aplica los principios generales del derecho extraídos o inspirados en los instrumentos de la OIT. Los jueces y tribunales también pueden aplicar las reglas claras y precisas que establezcan los convenios de la OIT. Junto a supuestos de aplicación secundum o praeter legem, en que el juez o tribunal aplica los principios o reglas que contienen los convenios de la OIT, de conformidad con los principios y derechos fundamentales que protege esa organización, o para colmar las lagunas del ordenamiento jurídico, cabe también una aplicación o jurisprudencia contra legem, cuando los instrumentos de derecho internacional del trabajo contienen reglas de aplicación directa que sean contrarias a lo dispuesto en la ley nacional, sea anterior o posterior a la fecha de entrada en vigor del convenio. En definitiva, puede haber supuestos de aplicación del instrumento de la OIT según, al margen o en contra de la ley nacional, que producen un reforzamiento, una ampliación o extensión o, en fin, una corrección de la ley nacional. En un Estado material de derecho, los jueces y tribunales deben ejercer con independencia y libertad de criterio las facultades que derivan de la reserva de jurisdicción, y pueden llevar a cabo un control de convencionalidad o compatibilidad de la ley interna con los tratados internacionales, que se traduzca en la inaplicación o desplazamiento de la ley interna que invade el ámbito competencial del convenio de la OIT, al empeorar el estándar mínimo que establece, pero sin incurrir en un uso alternativo del derecho o en una jurisprudencia guiada por prejuicios ideológicos.

# González Gutiérrez, Angélica María

Docente investigadora  
Universidad Libre de Colombia (Colombia)

gonzalezmangelica95@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Abogada, egresada de la Universidad Libre, conciliadora en Derecho. Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre. Docente de las cátedras de derecho laboral individual, derecho laboral colectivo, seguridad social y normas internacionales del trabajo en la Universidad Libre y la Universidad Gran Colombia, investigadora en temas de inteligencia artificial y derechos laborales. Asesora jurídica en Derecho Pensional en el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia.

## ABSTRACT

---

### *Inteligencia artificial, ética y derecho de los trabajadores*

#### Ponencia individual

**Sumario:** 1) Introducción; 2) Objetivos; 3) Casos de la automatización e implementación de la IA; 4) Ética en la tecnología y su influencia en el ámbito de trabajo; 5) Propuesta de investigación; 6) Conclusiones; 7) Referencias.

#### Fuentes y metodología:

FUENTES: 1) Boden, Margaret (2017). Inteligencia artificial. Noema editores, pág 192; 2) Bostro, Nick (2017). Superinteligencia: Caminos, peligros, estrategias. Tell, pág 112; 3) Cortina Orts, Adela (2019). Ética de la inteligencia artificial. En: Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, ISSN 0210-4121, N° 96, págs. 24-24; 4) Galdón, Gemma (2021). Inteligencia artificial, ¿empobrecimiento humano? Dossieres EsF, ISSN-e 2603-848X, N°. 42 (Verano 2021), (Ejemplar dedicado a: Sociedad digital, reconstruyendo expectativas), págs. 19-21; 5) Gómez, Floro Hermes (2014). ¿Qué es la Bioética? De vuelta a la división de la vida humana en vida/bios y vida/Zoe. Editorial Universidad Libre; 6) Latorre, José Ignacio. (2019). Ética para máquinas. Barcelona: Ariel. Pp. 89; 7) Lolas - Stepke, Fernando (2002). Temas de Bioética. Una Introducción. Santiago de Chile: Editorial Universitaria. P. 35; 8) Monasterio Astobiza, Anibal. (2017). Ética algorítmica: Implicaciones éticas de una sociedad cada vez más gobernada por algoritmos. Dilemata, pág. 185-217; 9) Muñoz Poblete Claudio et al (2013). Enfoque desde la Bioética de la relación trabajador - Riesgo laboral: Un tema pendiente por ser abordado. Trabajo y Sociedad, Santiago del Estéreo,

Argentina. Pp. 46; 10) Organización Internacional del Trabajo (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Disponible en: [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf)]; 11) UNESCO (2022). Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial. París. P 14. |||||

**METODOLOGÍA:** En la presente investigación se analizó de manera crítica-descriptiva la aplicación de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo, cuando son ausentes criterios éticos y lineamientos normativos sobre la utilización de algoritmos e inteligencia artificial en la gestión del trabajo humano. Para ello se utilizó un enfoque de investigación de carácter teórico, en el que se revisaron diferentes investigaciones de autoridades en la materia en los cuales se comprobó que, es necesario para preservar garantías como la dignidad humana y los derechos laborales específicos e inespecíficos, el establecimiento de parámetros mínimos jurídicos y éticos en el mundo del trabajo, lo cual, permitirá ampliar su margen de acción a las nuevas dinámicas labores, permitiendo establecer una visión sobre la dimensión de ámbito de protección del trabajo con un contenido ético y jurídico frente a los nuevos retos laborales y tecnológicos.

### **Problemas básicos a tratar:**

Es una realidad que la transformación digital como innovación, eficiencia y mejor producción empresarial está latente en el mundo. Grandes compañías han implementado la tecnología como mejoras a sus industrias, cuya visión del futuro es prominente. Un caso de ello es el uso de inteligencia artificial, que prometen mayores rendimientos y exactitud en trabajos mecánicos como también la capacidad de análisis en profesiones más específicas gracias a la automatización.

Es por ello que, se crean nuevos debates éticos y normativos frente a los intereses en conflicto y desequilibrios de poder frente a las relaciones costo - beneficio de las industrias y a su vez qué pasa en el mundo laboral, desde una perspectiva futurista en las nuevas formas de trabajo por la transformación digital en las formas de producción y desplazamiento de ciertos trabajos.

La analista Gemma Galdón, afirma que muchos estudios a empresarios que implementaron tecnología en los entornos de trabajo y tienden a tomar malas decisiones cuando se trata de estos temas, es decir, un responsable de una empresa está más dispuesto a invertir dinero en tecnología a procesos no tecnológicos, el problema radica es que adquiere la tecnología sin necesitarla o por lo menos hacer un estudio frente a dichos impactos, el resultado arrojado es en muchos procesos no mejoran la eficacia, la eficiencia en cuanto a la productividad como la rentabilidad de la empresa.

Es así que, la Organización Internacional del Trabajo, en su comisión mundial sobre el futuro del trabajo en el año 2019 publica el texto "Trabajar para un futuro más prometedor" en su capítulo tecnología para un trabajo decente, en marca el centro de la problemática tecnología - trabajo, en donde indica:

"El debate sobre la tecnología en el futuro del trabajo tiende a centrarse en las cuestiones de creación y destrucción de empleo, y en la necesidad de readaptación profesional", en consecuencia, establece que el programa propuesto por la Organización Internacional del Trabajo es una dinámica en donde las personas sean el centro de atención sin dejar a un lado el papel más general de la tecnología para promover el trabajo decente. Lo cual,

genera la relación con la concepción del trabajo y la realización del potencial de la tecnología en el futuro del trabajo, que podrían implicar debates en profundidad entre trabajadores y directivos para el «diseño» de los puestos de trabajo en cuanto a su automatización e implementación, garantizando la efectividad de protección laboral, la cual, se convierte en un gran reto.

Lo anterior lleva a la siguiente pregunta de investigación ¿cuál es el papel de la ética en la implementación de la tecnología en el mundo del trabajo garantizando así la protección de los derechos de los trabajadores?

Para ello, se analizará en qué consiste la ética de la Inteligencia Artificial y relación con el mundo del trabajo y cuáles son las normas actuales frente a estos hechos sociales.

### **Conclusiones:**

De la presente investigaciones, se espera arribar a las siguientes conclusiones 1) La IA debe ceñirse a parámetros mínimos jurídicos en el mundo del trabajo, recaerá su discusión en las nuevas legislaciones y en los mecanismos de diálogo social entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones. Esto permitirá a las regulaciones laborales ampliar su margen de acción a las nuevas dinámicas, permitiendo establecer una visión sobre la dimensión de ámbito de protección del trabajo con un contenido ético y jurídico frente a los nuevos retos laborales y tecnológicos. 2) Análisis de impacto: Se debe establecer una responsabilidad a las empresas que utilicen sistemas de inteligencia artificial para la gestión del trabajo, lo cual incluye la elaboración de estudios de impacto sobre la implementación que las tecnologías traen en la organización del talento humano, justificando la necesidad de su aplicación, consecuencias laborales y plan de acción para la protección de los trabajadores. De esta manera se busca proteger al trabajador en sus derechos tanto específicos como inespecíficos. 3) Flexibilización de la normatividad: Las normas que implementen criterios éticos para la utilización de inteligencia artificial en entornos laborales deben establecer criterios marco generales, de tal manera que estas normas tengan eficacia jurídica más allá de los contextos actuales y permitan su aplicación con la evolución social y tecnológica, pues el avance de la ciencia no se va a detener, de tal manera que ante escenarios cambiantes en el mundo laboral, la legislación debe estar en la capacidad de regular esas situaciones, permitiendo una perdurabilidad de los criterios éticos, de cara a promover entornos de trabajo digitales dignos para las personas.

# Gottschalk Castro, Axel

Presidente y Ayudante  
Fundación Defensoría Popular de las y los Trabajadores  
y Universidad de Chile (Chile)

agottschalk@derecho.uchile.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Abogado, egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Ayudante del departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile desde el año 2013 a la fecha y Ayudante del Departamento de Ciencias del Derecho desde el año 2011 hasta el año 2014. Coordinador de los programas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales entre los años 2018 y 2022 de la Escuela de Postgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Fundador y Presidente de la Fundación Defensoría Popular de las y los Trabajadores. Director de la Corporación 4 de Agosto por los Derechos Humanos. Autor del libro “El Estado Social, el Derecho del Trabajo y la Huelga. Relaciones y contradicciones a la luz de modelo chileno” publicado por la editorial Thomson Reuters el año 2021, coautor del artículo “Nuevas tecnologías y trabajo en tiempos de pandemia: posibles respuestas desde el Derecho del Trabajo” en el libro “Homenaje al profesor Manuel Carlos Palomeque López. Memoria y comunicación del 11° Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Universitas Fundación celebrado virtualmente el 18,19 y 20 de junio de 2020, coautor del artículo “Trabajar en tiempos de pandemia: crisis del sistema laboral chileno y posibilidades para la emergencia de un nuevo modelo en el marco del proceso Constituyente” de la Coordinadora Sofia Brito publicado por la Editorial LOM, Autor del artículo “La encrucijada del derecho del trabajo: Subcontratación y nuevo sindicalismo”, publicado en el libro “Problemáticas en torno a la subcontratación. Análisis a diez años de vigencia de la Ley N 20.123” coordinado por Yenny Pino Sarmiento y publicado por la editorial Librotecnia y coautor de la Primera y Segunda Edición del Manual sobre la Reforma Laboral en Chile editado y publicado por la Defensoría Popular de las y los Trabajadores.

## ABSTRACT

---

***La libertad sindical como herramienta de las y los trabajadores frente a las nuevas tecnologías***

**Ponencia individual**

**Sumario:** I. Introducción: las transformaciones del trabajo en las nuevas tecnologías. II. El neoludismo como reacción de las y los trabajadores y sus organizaciones. III. La libertad sindical como herramienta para una nueva relación entre las nuevas tecnologías y las y los trabajadores. a. Nuevas formas de sociabilidad en el ejercicio del derecho a la sindicalización. b. El rol de la negociación colectiva en la construcción de nuevas normativas. c. La huelga como mecanismo defensivo y ofensivo de las y los trabajadores. IV. La relevancia democrática de las organizaciones sindicales y el ejercicio de la libertad sindical frente a las transformaciones en el trabajo. V. Conclusiones.

**Fuentes y metodología:**

Revisión de literatura relevante y actualizada de la materia a nivel latinoamericano y europeo.

**Problemas básicos a tratar:**

La irrupción de las nuevas tecnologías se ha establecido como una característica permanente de las sociedades actuales y tiene como consecuencia una transformación constante en el ámbito de las relaciones laborales.

El auge de medios digitales para desarrollar y controlar el trabajo encontró un punto de desarrollo explosivo a partir de los desafíos que planteó la reciente pandemia del COVID19, los que encontraron en dinámicas como el teletrabajo respuestas que permitieron seguir desarrollando el trabajo pese a las medidas de confinamiento y otras limitaciones sanitarias que se impusieron por las autoridades.

Por otra parte, la masificación del trabajo en plataformas mediante aplicaciones ha traído desafíos de regulación que han tensado los conceptos elementales del derecho del trabajo y su capacidad de cumplir con su finalidad protectora. Así también, la reciente explosión de la Inteligencia Artificial y su uso masivo ya comienzan a hacer sentir sus efectos respecto del trabajo y las relaciones laborales, con el riesgo de reemplazar una serie de funciones realizadas por trabajadores profesionales.

Estos y otros fenómenos relacionados al constante proceso de cambio y masificación en el uso de nuevas tecnologías en el trabajo, han implicado, desde la óptica de las y los trabajadores y sus organizaciones, una amenaza real referente al posible reemplazo de la fuerza de trabajo en razón del uso de nuevas tecnologías y maquinas con la pérdida subsecuente de los lugares de trabajo.

Es en virtud de ello que la respuesta de las y los trabajadores y sus organizaciones ha sido la del rechazo de las nuevas tecnologías en sus espacios de trabajo, bajo la forma dicotómica de defensa de los puestos de trabajo versus la introducción de nuevas tecnologías.

Dicha consecuencia negativa, si bien es la más grave, no es la única. Así también, las nuevas tecnologías han tenido impactos para el ejercicio de los derechos colectivos. Así, de la mano de la doctrina, se han estudiado diversas dificultades para el derecho a la sindicalización, tales como la pérdida de espacios físicos de encuentro entre las y los trabajadores que posibilitan la necesaria sociabilización que es una condición de posibilidad para constituir organización, así también se problematiza la imposibilidad de construir organizaciones frente a la proliferación de formas de contratación que huyen del derecho del trabajo poniendo en cuestión el ejercicio mismo de los derechos colectivos de

determinados trabajadores como en el caso de quienes laboran para las plataformas. Existe también afectación para otros derechos, como la pérdida de fuerza de la huelga en razón del uso de las tecnologías para impedir la paralización efectiva de los procesos productivos, entre otros.

Así, tal y como los trabajadores que enfrentaron la revolución industrial a través del rechazo de las nuevas máquinas que destruían empleos bajo la forma de los denominados movimientos ludistas de los principios del siglo XIX, hoy podríamos conceptualizar el rechazo de las y los trabajadores en forma de tendencias neoludistas en el seno de sus organizaciones.

Sin embargo, tal y como ocurrió con los ludistas, el proceso de transformación productiva experimentado a partir del advenimiento de nuevas tecnologías parece irreversible, de forma que tal que un programa neoludista de las organizaciones sindicales esta destinado a ser una forma estéril de enfrentar este fenómeno.

El presente trabajo aborda la pregunta acerca de que otras formas de reacción posibles se pueden imaginar, desde las organizaciones sindicales y a partir de las herramientas que brinda el derecho del trabajo frente al fenómeno de transformación del trabajo a raíz de la introducción constante de nuevas tecnologías.

### **Conclusiones:**

Frente a dicha pregunta, es claro que, si bien la demanda de las y los trabajadores por respuestas a partir de la regulación que el derecho individual puede realizar es pertinente, es una realidad que dicha respuesta suele ser, en el mejor de los casos tardía. Hegel utilizaba la figura del Búho de Minerva para ilustrar en la filosofía lo que decimos ahora del derecho individual: que esta siempre vuela al atardecer. Siguiendo la figura, el derecho del trabajo solo lograr regular los nuevos fenómenos del trabajo una vez que estos se han asentado y desarrollado y, por tanto, cuando los efectos de estos ya han sido padecidos por las y los trabajadores. El caso de las plataformas es un buen ejemplo de ello

Experiencias como esa, permiten pensar que, aún cuando el derecho laboral individual y su regulación siguen siendo una esfera jurídica necesaria frente a los nuevos fenómenos tecnológicos en el trabajo, son los derechos colectivos del trabajo los que ofrecen mayor posibilidad de respuesta en un mundo de constante y vertiginoso cambio, respuesta que además no es a pesar de las y los trabajadores, sin con ellos y sus organizaciones.

Así, por una parte, las nuevas tecnologías pueden tener una dimensión insospechadas favoreciendo el derecho a la sindicalización. Así, si bien es cierto que las formas de encuentro y socialización físicos pueden verse mermados, no es menos cierto que las nuevas formas de sociabilización que suponen las nuevas tecnologías podrían ser oportunidades que den mayor alcance y que posibiliten nuevas formas de participación de las y los trabajadores en sus organizaciones. A ello se suman posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen en diversos ámbitos del quehacer de dichas organizaciones, sobre todo en el ámbito comunicacional, cuestión no menor en procesos de conflicto donde la presión pública puede ser tan o más relevante incluso que la huelga. Procesos recientes de sindicalización en empresas relevantes a nivel mundial como Starbucks, Amazon o Apple dan cuenta de ello, y de cómo las modernas formas de sociabilización mediante el uso de nuevas tecnologías han colaborado para ello.

Por otra parte, la negociación colectiva aparece como una herramienta central para posibilitar que las y los trabajadores mediante sus organizaciones sean parte del debate sobre las nuevas tanto al interior de sus empresas como en niveles superiores como los ramales. Estos procesos de construcción normativa permiten considerar los intereses de las y los trabajadores y podrían servir, además, de antecedentes directores para la construcción normativa que el legislador realice de manera general en el ámbito del derecho individual.

Finalmente, la huelga aparece como una herramienta central en este contexto dado que, en una primera dimensión, permite poner freno a la lógica empresarial imperante de utilizar las tecnologías y las maquinas para reemplazar fuerza de trabajo y con ellos disminuir sus costos. Pero la huelga tiene, además de dicha dimensión que podríamos denominar defensiva, una dimensión prospectiva en el sentido de que, la presión que supone la paralización del trabajo es la que en definitiva podría permitir a las y los trabajadores y a sus organizaciones empujar un programa que asuma una perspectiva de las nuevas tecnologías en el trabajo ya no solo desde una lógica de competencia con el trabajo humano, sino desde una perspectiva colaborativa permitiendo brindar a estos proceso de cambio tecnológico un uso que permita mantener puestos de trabajo disminuyendo las jornadas de trabajo y mejorando con ello la calidad de vida de las y los trabajadores.

Todo ello presupone un desafío para el derecho del trabajo, bajo la necesidad imperiosa de garantizar de manera robusta el ejercicio de los derechos fundamentales colectivos del trabajo con el suficiente espacio para que los trabajadores pueden utilizarlos de forma creativa frente a los nuevos fenómenos del trabajo.

# João Machado, María

Profesora  
Politécnico do Porto/CIICESI (Portugal)

mjm@estg.ipp.pt



## CURRICULUM VITAE

---

### Formação académica

Doutoramento em Direito pela Universidade de Vigo

Mestrado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

Curso de Pós-Graduação em Estudos Europeus pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

Licenciatura em Direito na Universidade Livre do Porto

### Atividade profissional atual

Docente a tempo inteiro e em exclusividade, com a categoria de Professora Adjunta, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão, do Instituto Politécnico do Porto (ESTG.IPP).

## ABSTRACT

---

***Dos Uberfiles ao novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho português. Será a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital a chave do problema?***

### Ponencia individual

**Sumario:** 1. O começo: a transição para a era digital. 2. As plataformas digitais e o trabalho 3. O estatuto profissional dos trabalhadores das plataformas digitais. 4. O direito da União Europeia. 5. O direito português: o artigo 12.º-A do Código do Trabalho. Conclusão.

### Fuentes y metodología:

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Livro Verde sobre o futuro do trabalho 2021, Teresa Coelho Moreira e Guilherme Dray (coord. científica). Edição do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, março de 2022

Organização Internacional do Trabalho. As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital, Bureau Internacional do Trabalho - Genebra, BIT, 2020

União Europeia. Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. COM/2021/762 final. Bruxelas, 9.12.2021

\_\_\_\_\_. Conselho da UE. Secretariado Geral - Infografia - A economia das plataformas na EU (<https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/platform-economy/>)

\_\_\_\_\_ - Infografia - Os trabalhadores das plataformas digitais na UE em destaque (<https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/digital-platform-workers/>)

#### Bibliografia

FERNANDES, António Monteiro. «Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador?», Trabalho na era digital: que direito?, coordenação de Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina Carvalho e Joana Nunes Vicentes, Estudos APODIT 9, 2022, Lisboa: AAFDL Editora, pp.239-246.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. «Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões)», Trabalho na era digital: que direito?, coordenação de Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina Carvalho e Joana Nunes Vicentes. Estudos APODIT 9, 2022, Lisboa: AAFDL Editora, pp.307-323.

#### Jurisprudência

Sentença do TJUE, de 20.12.2017. Caso C-434/15 (Uber Espanha)

Sentença do TJUE, de 10.04.2018. Caso C-320/16 (Uber França)

Corte di Cassazione (Itália), sentença n.º 1663/2020 de 24.01.2020

Cour de cassation (França), arrêt n.º 374, de 04.03.2020

Tribunal Supremo de España, recurso n.º 4746/2019, sentença de 25.09.2020

Supreme Court (UK). Uber BV and others v. Aslam and others, de 19.02.2021

#### **Problemas básicos a tratar:**

A digitalização constitui a transição da era da tecnologia analógica para a tecnologia digital e está em curso desde os anos 90 do século XX, tendo recentemente este processo de substituição alcançado um ritmo avassalador.

O impacto desta transformação na economia, na organização das empresas e no trabalho tem nas plataformas digitais o melhor exemplo.

As plataformas digitais oferecem serviços essencialmente segundo dois modelos: um baseado na localização, oferece serviços num local físico (o transporte privado de passageiros, por exemplo), o outro baseado na Internet, opera exclusivamente em linha e inclui serviços técnicos diversificados, de maior ou menor complexidade (ex. a codificação de dados).

O chamado trabalho em plataformas digitais, forma de trabalho em que o prestador de trabalho e o beneficiário se conectam através de uma plataforma online, tem tido um crescimento exponencial, na União Europeia e no resto do mundo. De um valor estimado de 3 mil milhões de euros em 2016, a economia das plataformas atingiu os 14 mil milhões de euros em receitas em 2020 na UE, onde mais de 500 plataformas de trabalho digitais se encontram atualmente ativas.

De 28,3 milhões de trabalhadores em 2022, estima-se que em 2025 existirão na UE 43 milhões de trabalhadores (mais 52% e prevê-se que este número aumente rapidamente).

A grande questão em debate atualmente, que não é nova e que desde pelo menos 2015 preocupa organizações (OIT, UE), governos nacionais e académicos, é a natureza do estatuto profissional destes trabalhadores das plataformas digitais: trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores por conta própria?

A UE estima que cerca de 5 milhões de trabalhadores de plataformas digitais (cerca de 19% do total) se encontram incorretamente classificados como trabalhadores por conta própria, pelo que está em curso um trabalho intenso de discussão que se tem centrado, ultimamente, no processo de aprovação da Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais (proposta do Parlamento Europeu e do Conselho, COM(2021) 762 final, de 9.12.2021).

A grande preocupação em combater o falso trabalho por conta própria e facilitar a correta determinação do estatuto profissional do trabalhador de plataforma digital dá centralidade nesta diretiva à figura da presunção legal de laboralidade que permita, sem prejuízo da sua ilidibilidade, a reunião de factos relacionados com a execução efetiva do trabalho como meio de determinação da existência de uma relação de trabalho subordinado, uma vez que as condições contratuais, frequentemente determinadas unilateralmente por uma das partes, não o permitem.

No âmbito da mais recente reforma do Código do Trabalho, aprovada e que entrará previsivelmente em vigor em abril de 2023, é enunciada uma presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital (artigo 12.º-A), muito próxima na sua formulação da enunciada na proposta de diretiva (artigo 4.º), mas que suscita já dúvidas e críticas que é urgente debater e, se possível, clarificar.

Mesmo assim, trata-se de uma solução mais ambiciosa do que a pioneira medida legislativa tomada em Espanha, pela Ley 12/2021, de 28 de septiembre, que modificou o Estatuto de los Trabajadores, para "garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales".

É o problema do trabalho em plataformas digitais e o posicionamento sobre ele das organizações (OIT e UE), dos tribunais (Tribunal de Justiça e tribunais nacionais) e, em particular, do direito português, que nos propomos tratar nesta comunicação que submetemos à V/ apreciação.

### **Conclusiones:**

Da análise dos problemas formulados e dos documentos e jurisprudência consultados espera-se conseguir:

- formular os problemas que o trabalho em plataformas digitais levanta, em especial, o problema da natureza do estatuto profissional dos trabalhadores das plataformas digitais;
- analisar as linhas de ação já traçadas pelos estudos realizados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho e da União Europeia e, no caso desta, dar especial atenção à proposta do Parlamento Europeu e do Conselho de Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais;
- analisar a proposta do Governo e da Assembleia da República que altera o Código do Trabalho português, em especial o artigo 12.º-A que estabelece uma "presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital";
- avaliar a adequação da solução proposta pelo Código do Trabalho português para dar resposta ao problema da natureza do estatuto profissional dos trabalhadores das plataformas digitais, comparando-a, designadamente, com a resposta dada pela proposta de Diretiva da União Europeia e soluções encontradas pelos ordenamentos jurídicos de outros Estados Membros, o espanhol, por exemplo, pioneiro nesta matéria.

# Jofré Bustos, María Soledad

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Talca (Chile)

majofre@utalca.cl



## CURRICULUM VITAE

---

- 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).
- Curso de especialización para latinoamericanos en derecho del Trabajo, OIT, Universidad de Castilla La Mancha, Universidad de Bolonia.
- Profesora Conferencia Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca (desde 2017).
- Directora Escuela de Derecho Campus Santiago Universidad de Talca (2017-2023).
- Directora del Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad de Talca (desde 2020).
- Directora de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (desde 2022).
- Co-investigadora en proyectos de investigación concursables.
- Publicaciones (monografías, libros colectivos) en Chile y el extranjero.

## ABSTRACT

---

### **Seminario "La Seguridad Social y la Protección Social frente a las crisis económica, demográfica y climática"**

#### **Coordinadora**

Este Seminario tiene como objetivo contribuir al análisis y la discusión de los principales desafíos que plantean los efectos de las crisis económica, climática y demográfica, en materia de trabajo y su impacto en los mecanismos de protección del Derecho de la Seguridad Social.

El mundo del trabajo se encuentra en permanente cambio, y con ello se van planteando nuevos desafíos que han cuestionar las tradicionales respuestas que el Derecho del Trabajo ha entregado respecto de las clásicas preguntas respecto de qué proteger y cómo proteger.

En este sentido, la propuesta de este Seminario es enfocarse en la pregunta de ¿a quién proteger?, partiendo de la premisa de que en este escenario de trabajo cada vez más complejo, que se encuentra expuesto a los efectos de estas crisis globales, resulta cada vez más difícil la identificación del sujeto que debe ser objeto de protección en dicho contexto.

Ante esta nueva realidad del trabajo, en la que los mecanismos tradicionales de protección parecen no ser los adecuados para poder dar respuesta a las distintas situaciones en que se pueden encontrar los trabajadores, así como los efectos que suponen dichos cambios en sus relaciones de trabajo, es válido preguntarse si es necesario inclinarse hacia una separación de sujeto de protección del derecho del trabajo y de la seguridad social, a fin de avanzar hacia sistemas que reconozcan mecanismos jurídicos eficaces, que permitan otorgar una verdadera protección social a todas las personas.

Este Seminario pretende ser un espacio de discusión rigurosa y amplia respecto la identificación de los problemas que plantean las crisis actuales en el mundo del trabajo y en los mecanismos de protección del Derecho de la Seguridad Social, tanto desde una perspectiva nacional como comparada, teniendo un rol central en dicho análisis la perspectiva sobre la materia de la Organización Internacional del Trabajo. El objetivo es poder plantear posibles propuestas o soluciones respecto de cuáles son los mecanismos que deberían adoptarse a fin de avanzar hacia un sistema de protección social que permita cubrir eficazmente las contingencias, con independencia del impacto que tengan las condiciones de trabajo.

### ***Desafíos para el derecho de la seguridad social y la protección social antes los cambios tecnológicos y económicos del trabajo***

#### **Ponencia en el Seminario**

Desde hace un tiempo se viene observando cómo los cambios tecnológicos han tenido un profundo impacto en la forma a través de la cual se desarrolla el trabajo, haciendo cada vez más difícil la identificación clara de los trabajadores que se insertan en estas nuevas estructuras, y por lo tanto, complejizando la debida aplicación de las normas que deben protegerlos; a la vez, las crisis económicas que han impactado globalmente los mercados de trabajo, han demostrado cómo los ordenamientos jurídicos no cuentan con los mecanismos apropiados para poder otorgar una protección eficaz a los trabajadores que se insertan en estos nuevos escenarios laborales.

De esta manera, es posible afirmar que los cambios tecnológicos y económicos en el mundo del trabajo significan nuevos desafíos que para el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social, a fin de poder lograr una protección efectiva a los sujetos que se insertan en nuevos contextos de trabajo y de condiciones laborales.

El objetivo de esta ponencia es poder identificar los nuevos riesgos que resultan por el impacto de las crisis económicas y los cambios tecnológicos del trabajo, a fin de poder determinar quién es el sujeto que debe ser protegido y a través de qué mecanismos, a fin de lograr una cobertura eficaz a los trabajadores.

De esta manera, el propósito de esta presentación es plantear que ante las contingencias que aparecen como resultado de las nuevas crisis que afectan la forma a través de la cual se desarrolla el trabajo, se debe avanzar hacia el reconocimiento y regulación de mecanismos desde la protección social, con independencia de la calificación laboral de una persona o de las condiciones y características en la cuales realice su trabajo. Para ello, se identificarán los problemas y las soluciones planteadas a nivel comparado y las posibles respuestas desde el ordenamiento jurídico laboral chileno.

# Laabbas-el-Guennouni, Marouane

Investigador pre-doctoral  
Universitat Rovira i Virgili (España)

marouane.laabbas@urv.cat



## CURRICULUM VITAE

---

Graduado en Derecho y Relaciones Laborales y Empleo por la Universidad Rovira i Virgili (ambos con Premio Extraordinario, 2019) y Máster en Derecho Ambiental (Premio Extraordinario, 2021). Actualmente, investigador predoctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, concretamente en materia de protección ambiental de las relaciones laborales. Anteriormente, ha llevado a cabo tareas relacionadas con la investigación y la gestión de la investigación en el Centro de Recursos para el aprendizaje y la Investigación (Beca Colaboración URV), en el Departamento de Derecho Público URV (Beca de Colaboración del Ministerio de Educación), en la Unidad de Apoyo a la Investigación, la Innovación y el Desarrollo Territorial (Programa de Garantía Juvenil) y en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Luxemburgo). Hasta la fecha ha participado en diversas conferencias internacionales como comunicante y moderador, entre las cuales se encuentran destinos como Italia, España y Francia.

A día de hoy, está vinculado a diversos proyectos de investigación: "La responsabilidad del derecho del trabajo ante el cambio climático y la realización de una transición justa desde una perspectiva integrada de impacto medioambiental", (ref. PID2021-124045NB-C33), IP: Eva López Terrada y "El nuevo rol de la ciudadanía ante la justicia administrativa: la regulación y la implementación de la mediación como sistema de prevención y resolución de conflictos", IP: Lucia Casado Casado.

## ABSTRACT

---

***La creciente normativa paralaboral y la necesidad de atender a la crisis climática desde una perspectiva laboral***

### Ponencia individual

**Sumario:** 1. Puntos de encuentro entre la norma laboral y el cuidado ambiental. 2. Retos de la norma laboral en relación con la crisis climática. 3. Las normas ambientales y su intromisión en el panorama laboral. a. La 'paralaboralidad' y su significado. b. La creciente atención de la norma 'paralaboral' ambiental. c. La correcta armonización del cuidado ambiental en el trabajo. 4. Consideraciones finales: ¿Es posible un cambio de paradigma?

### **Fuentes y metodología:**

Al tratarse de un trabajo interdisciplinar se propone observar la normativa ambiental con el objetivo de conocer su implicación laboral. Esto va a venir apoyado tanto por la doctrina ya existente al respecto y algunos pronunciamientos de los tribunales que han dado cabida al vínculo entre el mundo del trabajo y el reto que supone la crisis climática.

En este sentido, puede observarse el siguiente listado de doctrina:

Álvarez Cuesta H., Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo, Bomarzo, 2016

Barca S., On working-class environmentalism: A historical and transnational overview, in *Interface: A Journal for and about Social Movements*, 2012, vol. 4, n. 2, 61-80

Bugada A., L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail, in *Semaine Sociale Lamy*, 2005, n. 1232, suppl., 1-19

Chacartegui C., Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico, Bomarzo, 2018

Chacartegui C., Workers' Participation and Green Governance, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 40, 2018, n. 1

Doorey D.J., A Law of Just Transition? Putting Labor Law to Work on Climate Change, Osgoode Hall Law School Legal Studies Research Paper, 2016, n. 35

Escribano Gutierrez J., Lavoro e ambiente, le prospettive giuslavoristiche, in *DRI*, 2016, n. 3, 679-704

García-Muñoz Alhambra M.A., Derecho del trabajo y ecología, in L.M. Cabello de Alba, J. Escribano Gutierrez (a cura di), *La Ecología del Trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo, 2015, 39-54

Héas F., La protection de l'environnement en droit du travail, in *Revue Droit du Travail*, 2009, n. 10, 565-572

Novitz T., The Paradigm of Sustainability in a European Social Context: Collective Participation in Protection of Future Interests?, in *IJCLLR*, 2015, vol. 31, n. 3, 243-262

Räthzel N., Uzzell D. (eds.), *Trade Unions in the Green Economy. Working for the Environment*, Routledge, 2013

Rivas Vallejo M.P., La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales, in *Tribuna Social*, 1999 n. 103, 9-27

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer M., Medio ambiente y relaciones de trabajo, in *Temas Laborales*, 1999, n. 50, 7-18

Routh S., Embedding Work in Nature: The Anthropocene and Legal Imagination of Work as Human Activity, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 40, 2018, n. 1

Tiraboschi M., Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali, in *DRI*, 2014, n. 3, 573-605

Tomassetti P., Labor Law and Environmental Sustainability, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 40, 2018, n. 1

Zbyszewska A., Labor Law for a Warming World? Exploring the Intersections of Work Regulation and Environmental Sustainability: An Introduction, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 40, 2018, n. 1

Zbyszewska A., Regulating Work with People and "Nature" in Mind: Feminist Reflections, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 40, 2018, n. 1

**Problemas básicos a tratar:**

El concepto de medio ambiente se ha venido definiendo como un todo interdisciplinar e interconectado que no puede disociarse entre ámbitos jurídicos. Tanto es así que, al referirse al cuidado ambiental, son varias las ramas jurídicas que intervienen como es el caso del derecho administrativo, internacional, constitucional, penal o también el derecho laboral (entre otros). Esta interconexión jurídica se ha materializado en los últimos años con la aparición de normas que pretenden la promoción del medio natural con un alcance que supera la mera normativa ambiental implicando diversos escenarios. En este sentido, el mundo del trabajo no es ajeno a esta tónica y por ello, son varias las normas “ambientales” que presentan un importante impacto en el mundo del trabajo como la movilidad sostenible, la nueva regulación sobre la figura del informante o “whistleblowing” o las normas de seguridad industrial.

A este respecto, el presente estudio pretende analizar el fenómeno de la 'paralaboralidad' ambiental, es decir, la aparición de ciertas normas que aparentemente no se definen como normas laborales, sino ambientales, pero, que presentan una importante implicación en el mundo del trabajo y que, por ende, deberán ser atendidas en el funcionar de las relaciones laborales. Ahora bien, para que este análisis pueda llevarse a cabo, es necesario atender en un primer momento, al vínculo jurídico existente entre la protección ambiental y el entorno laboral. A su vez, también es necesario atender al reto climático y el potencial que tiene el derecho del trabajo en relación con la mejora del medio ambiente en el seno de las empresas y la sociedad en general.

Sin embargo, todo este análisis se lleva a cabo bajo el paraguas de una normativa emanada de los poderes fácticos actuales, los cuales se circunscriben en un sistema socioeconómico concreto: el sistema de acumulación capitalista. Dicho sistema económico ha pretendido lo que ahora se llama “Green Washing”, es decir, que ante el incremento de la sensibilidad ambiental se trate de hacer compatible el desarrollo económico extractivo con la mejora del medio ambiente. Ahora bien, los datos empíricos sobre la degradación ambiental ponen de relieve que la crisis climática requiere un cambio de paradigma socioeconómico. A su vez, esto implica la necesidad de que el propio sistema de producción deje de basarse en la mera generación de riqueza y producción y pase a poner en el centro de la ecuación a las personas y la mejora del medio natural.

En definitiva, mediante este trabajo se tratará de analizar el reto que supone la crisis climática a partir de la perspectiva laboral de las normas ambientales con el objetivo de identificar el derecho del trabajo como aliado del cuidado del medio ambiente.

**Conclusiones:**

En primer lugar, el presente trabajo pretende demostrar el real vínculo que tienen el cuidado del medio ambiente y el entorno laboral por ser, las industrias, los escenarios más representativos de la degradación ambiental actual. Además, se pretende conocer cuál es el papel que juega el derecho del trabajo al respecto. En este sentido, se analizarán las normas laborales que tienen como uno de sus fundamentos, la protección del medio ambiente en el trabajo (MAT), y, por ende, del medio ambiente general (MAG). Por otro lado, también se pretende demostrar que la disociación entre MAT y MAG carece de lógica, pues el primero forma parte del segundo y están íntimamente relacionados.

Una vez llevado a cabo este acercamiento, se estudiará el surgimiento de las nuevas normas ambientales que sí reconocen indirectamente la relación entre MAT y MAG pues, aun tratarse de normas que se encuadran en el ámbito del derecho ambiental, presentan importantes implicaciones en el entorno laboral. Ahora bien, estas normas, como podrá observarse, presentan ciertos retos como la necesidad de conocer la norma ambiental por parte del profesional del derecho laboral. Esto es así porque el objeto de protección es de un carácter interdisciplinar considerable e implica que, en el entorno laboral, el medio ambiente también sea objeto de protección. Todo ello implicará que se establezcan interpretaciones de la norma ambiental desde una perspectiva laboral con el objetivo mostrar qué requerimientos laborales tiene la norma ambiental.

Finalmente, el trabajo pretende ilustrar al lector sobre el vínculo entre el reto que supone la crisis climática y el derecho laboral a partir de las nuevas normas ambientales con implicación en el mundo del trabajo. Esto a su vez, demostrará la necesidad de atajar el cambio climático a partir de un nuevo paradigma que coloque a la sostenibilidad ambiental en la posición que merece.

# Lam Peña, Reynaldo Jorge

Docente  
Universidad Diego Portales (Cuba)

reynaldolam21@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Estudiante de Doctorado en Derecho, Universidad Diego Portales, Chile. Becario ANID 2022.

Licenciado en Derecho (Universidad de La Habana, 2016) y Máster en Derecho Constitucional y Administrativo (Universidad de La Habana, 2020).

Hasta febrero de 2022 Director del Departamento Docente de Asesoría Jurídica e Internacional y Profesor Auxiliar de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana. Además, desde 2018 a 2023 Juez Profesional de Segunda Instancia del Trabajo de la Seguridad Social del Tribunal Provincial Popular de La Habana.

Ha sido conferencista y ponente en eventos nacionales en Cuba e internacionales. Autor de libros monográficos y más de una veintena de artículos científicos en revistas especializadas indexadas de habla hispana de países como España, Uruguay, Argentina, México, Colombia, Guatemala, Ecuador y Brasil.

Ha obtenido premios nacionales cubanos e internacionales por sus resultados científicos. Asimismo, premios de la Sociedades Científicas Cubanas de Derecho Constitucional y Administrativo, de Derecho Laboral y Seguridad Social y del Consejo Científico de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana. De igual manera, recibió el Premio Nacional "Raúl León Torras", de la Asociación Nacional de Economistas y Contadores de Cuba.

Pertenece a redes científicas internacionales como la Red de Formadores y Divulgadores en Seguridad Social de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, y de la comunidad para la investigación y el estudio laboral y ocupacional (CIELO).

Igualmente, participa en Consejos Científicos y Comité Editorial de 3 Revistas Científicas Nacionales e Internacionales (Cuba, España y Uruguay) Además, fue asesor en Comisiones Legislativas para la reforma y aprobación de leyes por parte del Ministerio de Trabajo de República de Cuba.

## ABSTRACT

---

***El mercado laboral cubano frente a la crisis demográfica actual y los derechos de los trabajadores***

## Ponencia individual

**Sumario:** 1.Introducción. 2.Las políticas públicas de empleo y la garantía de los derechos de los trabajadores en Cuba. 3.Retos para enfrentar la crisis demográfica actual en Cuba. La búsqueda del trabajo decente. 4.Conclusiones.

### Fuentes y metodología:

Lo que se propone en una presentación de análisis crítico. Para ello se sigue una metodología que permita la conjugación de elementos doctrinales y jurídicos que parte del objetivo general de: Fundamentar los retos que en materia de empleo y políticas públicas presenta Cuba para frenar la crisis demográfica más grande su historia, desde un análisis teórico y jurídico.

Para el desarrollo de la ponencia se propone un análisis de fuentes estadísticas que permitan una apreciación de la situación real de la población cubana, en particular, la población económicamente activa y las personas mayores de edad incorporadas al empleo. Asimismo, un análisis teórico doctrinal de fuentes sobre el tema que permitan un análisis objetivo sobre las políticas que ha aplicado Cuba para frenar la crisis demográfica y los retos que presenta para revitalizar el mercado laboral cubano y proteger los derechos de los trabajadores atendiendo a una población laboral envejecida.

### Problemas básicos a tratar:

Cuba se enfrenta a una crisis demográfica sin precedentes en su historia, con la cual ha perdido en el año 2022 el 3% de su población, la mayoría en edad laboral. Asimismo, para el año 2025 será uno de los países más envejecidos de América Latina. Frente a estas situaciones Cuba necesita adoptar políticas públicas que permitan mantener la vitalidad de su mercado laboral y a su vez proteger los derechos laborales de sus trabajadores. Cuba posee una incorporación importante de las personas mayores de 60 años al empleo, con lo cual se hace importante atender no solo los derechos de estos trabajadores frente a expresiones de discriminación, sino en materia de seguridad y salud en el trabajo y reestructuración de las condiciones laborales de este sector poblacional, no solo en materia laboral, sino urbanística, social, tecnológica, de transporte público etc. A su vez, necesita atender mecanismos de protección y garantía de los derechos de los trabajadores y tomar iniciativas de políticas públicas para fomentar el empleo de la población económicamente activa que eliminen las restricciones que las normas laborales establecen actualmente en materia de acceso a más de un empleo en Cuba o desde los mecanismos de protección de la seguridad social. De esta manera, desde la base de una problemática urgente se proponen soluciones jurídicas que tengan como eje la protección de los derechos de los trabajadores y la consecución del trabajo decente, como valor que reconoce la Constitución cubana.

### Conclusiones:

Las conclusiones a las que se pretenden llegar están asociadas a la reflexión sobre la crisis demográfica en Cuba y sus consecuencias que parte de lo social, económico y político. También la falta de mecanismos de protección jurídica a los trabajadores con un enfoque multidisciplinario ya que la solución no radica solamente en beneficios económicos para los sectores de trabajadores mayores de 60 años, sino otros estructurales asociados a la eliminación a barreras urbanísticas, tecnológicas y culturales.

Asimismo, que desde los derechos laborales que pueden crear mecanismos de protección que permitan salvaguardar la dignidad de los trabajadores y continuar el camino por alcanzar el trabajo decente como pilar de una sociedad de justicia social. Estos mecanismos, van dirigidos a condiciones de trabajo adecuadas, protección de la seguridad y salud en el trabajo y la erradicación de manifestaciones de discriminación laboral.

De igual manera, modificar el ordenamiento laboral, para lograr la incorporación de los jóvenes al empleo eliminando restricciones que posee la contratación laboral, sin que ello signifique el quiebre de los derechos laborales y la finalidad protectora del orden público laboral.

\*\*\*\*

## ***El Derecho del Trabajo. Apuntes para una teoría crítica desde Cuba***

### **Presentación de libro**

**Sumario:** PRÓLOGO.

PRESENTACIÓN.

PASADO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO.

LA NUEVA CONSTITUCIÓN ECONÓMICA Y EL DERECHO DEL TRABAJO EN CUBA. NOTAS PRELIMINARES PARA UN DEBATE.

LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 2019 EN CUBA Y SU IMPACTO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

EL CRITERIO DE LA SUBORDINACIÓN LABORAL: PÓRTICO PARA LA REGULACIÓN JURÍDICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN CUBA. CONSIDERACIONES CRÍTICAS SOBRE SU APLICACIÓN PASADA, PRESENTE Y FUTURA.

LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA CUESTIÓN DE SU INTEGRACIÓN JUDICIAL. Lic. Jordan C. SOSA

LAS RELACIONES JURÍDICAS LABORALES DEL SECTOR MINERO. NECESIDAD DE SU RECONOCIMIENTO COMO UNA RELACIÓN ESPECIAL EN CUBA.

LOS PRESUPUESTOS TEÓRICOS JURÍDICOS DEL PRINCIPIO ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

INTRODUCCIÓN AL DERECHO AL SALARIO EN CUBA.

LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA INTERNA COMO CAUSA DE MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. BREVES REFERENCIA DESDE EL CONTEXTO CUBANO.

LA PROTECCIÓN DE LOS SECRETOS EMPRESARIALES. UNA MIRADA DESDE EL ÁMBITO LABORAL.

LA FUERZA MAYOR COMO CAUSAL DE SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DE CUBA.

UN ACERCAMIENTO A LOS EMPLEOS VERDES COMO ALTERNATIVA A LA CRISIS AMBIENTAL Y LABORAL.

ACTUALIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL. SU EXAMEN EN CUBA.

REFLEXIONES SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DEL EMPLEO. IMPACTO

SOBRE PARENTALIDAD Y ECONOMÍA.

LA MEDIACIÓN LABORAL. MIRADA CRÍTICA DESDE EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CUBANO.

LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN Y ESPECIAL EN CUBA: FIGURAS MODIFICATIVAS DEL ESTATUS LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y SU AFECTACIÓN A LOS FUNDAMENTOS DE LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO.

LAS GARANTÍAS DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL CUBANO.

EL NUEVO PROCESO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CUBA.

UNA MIRADA DESDE LOS PRINCIPIOS A LA REFORMA PROCESAL EN SEDE LABORAL.

EL PRINCIPIO PROTECTORIO A LA LUZ DEL NUEVO CÓDIGO DE PROCESOS EN CUBA.

APUNTES SOBRE EL ORDEN ECONÓMICO Y LA PROTECCIÓN PENAL DE LOS DERECHOS LABORALES EN CUBA.

LA VÍCTIMA EN EL NUEVO ENTORNO PROCESAL CUBANO. UNA PARADA EN LOS DELITOS LABORALES.

LA SEGURIDAD SOCIAL EN CUBA. SU DESARROLLO Y PROTECCIÓN ACTUAL

EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL: DERECHOS SOCIALES Y GARANTÍAS. UNA MIRADA AL PROCESO DE AMPARO EN CUBA.

APUNTES PARA UN ACERCAMIENTO A LAS CONSECUENCIAS DE LA MIGRACIÓN PROFESIONAL DESDE CUBA.

### **Fuentes y metodología.**

La obra utiliza una gran variedad de fuentes doctrinales de todo el orbe. Analiza las posturas de autores clásicas y las más contemporáneas.

Asimismo, posee una metodología que va estructurando los capítulos desde los temas más generales del Derecho del Trabajo, partiendo de los tópicos asociados a la protección constitucional del Derecho del Trabajo, sus instituciones jurídicas esenciales en materia de Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo.

Luego cierra con un análisis integrador sobre el amparo constitucional de los derechos laborales y mecanismos de protección jurídica desde la Seguridad Social.

Por último, y no menos importante, se incorporan unos apuntes sobre las consecuencias sociales de la migración profesional en Cuba desde una visión sociológica.

### **Problemas a tratar:**

La obra que se presenta recoge en sus líneas los conocimientos científicos de un número importante de académicos cubanos de prestigio nacional e internacional y otros noveles. El objetivo común ha sido el análisis crítico de un ordenamiento laboral urgido de modificaciones esenciales, al que contribuyen las valoraciones de sus autores.

La obra se organiza en torno a una serie de artículos que aportan una visión contemporánea sobre temas medulares del Derecho del Trabajo y su interrelación con otras disciplinas como el Derecho Constitucional, el Derecho Procesal, el Derecho Penal, el Derecho Ambiental, entre otros. Temas clásicos de la disciplina jurídico-laboral como, por ejemplo, las fuentes del Derecho del Trabajo, los presupuestos teóricos jurídicos del principio de estabilidad en el empleo, la subordinación laboral, la intermediación laboral,

el régimen disciplinario de los trabajadores, la mediación en el trabajo, la reforma procesal laboral y el amparo de los derechos fundamentales, son tratados con seriedad y rigor científico. Los artículos abordan aspectos de actualidad mundial, pero desde la visión cubana con abundantes citas a la mejor y variada doctrina internacional.

Es un libro que, si bien apunta a una teoría crítica desde el contexto jurídico cubano, no por ello deja de contener análisis dogmáticos sobre las instituciones y categorías esenciales de la disciplina iuslaboralista para su consulta oportuna por investigadores y operadores del Derecho. La obra que se presenta servirá para jueces, abogados, asesores jurídicos, consultores empresariales, estudiantes de pregrado y postgrado, legisladores, y público en general, al contener entre sus líneas una visión actualizada sobre un contexto jurídico cubano en constantes cambios económicos y sociales que transforman las relaciones de trabajo.

### **Conclusiones:**

Los temas clásicos de la disciplina jurídico-laboral como, por ejemplo, las fuentes del Derecho del Trabajo, los presupuestos teóricos jurídicos del principio de estabilidad en el empleo, la intermediación laboral y la particularidad de las relaciones jurídicas laborales del sector minero (que posiblemente experimenten un auge, sobre todo en Europa, por la búsqueda de alternativas a otras fuentes energéticas) han sido tratados con seriedad y rigor científico. Los trabajos abordan aspectos de actualidad mundial, pero desde la visión cubana con ricas y abundantes citas a la mejor y variada doctrina internacional de un gran número de países como Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Cuba, Ecuador, España, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela; y, aunque en menor medida, de Alemania, Francia, Italia y EE.UU. Los autores tratan, por ejemplo, los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo como el salario, la movilidad geográfica interna como causa de modificación del contrato de trabajo, o la fuerza mayor como causa de suspensión y terminación del contrato de trabajo, y en general estudian los aspectos más significativos de una temática últimamente muy cambiante.

La obra supone una teoría crítica que nos acerca de forma magistral al conocimiento de la disciplina jurídico-social en Cuba. El mundo cambiante del trabajo necesita respuestas globales y universales. Debemos compartir y transmitir el conocimiento en beneficio de la sociedad y del mundo del trabajo.

\*\*\*\*

### ***Presentación Número Especial e-revista TRIPALIUM***

***\*Presentación en nombre de José Antonio Iglesias Cáceres y Nataly Rodríguez Bessio***

### **Presentación de libro**

**Sumario:** Metaverso: consecuencias jurídicas para el derecho del trabajo. O impacto da realidade virtual nos contratos de trabalho - breves notas. La ley que regula en Chile el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Análisis crítico. Três dimensões da não neutralidade tecnológica: um esforço de sistematização na perspectiva das plataformas digitais de trabalho. Derechos colectivos vinculados a la inteligencia artificial en España. Trabajo en empresas de plataforma. Más allá de la subordinación. El derecho a la desconexión laboral en el derecho chileno. El principio de diferenciación y la descentralización del salario en Cuba. Intromisión del banco en las cuentas que la trabajadora tiene en el mismo banco para tratar de probar incumplimientos laborales.

### **Fuentes y metodología:**

Breve descripción de los diversos artículos académicos, todos ellos de relevancia para la comunidad laboralista internacional.

### **Problemas básicos a tratar:**

Los abordados por los diversos artículos contenidos en el Número Especial de la e-revista TRIPALIUM.

La e-revista TRIPALIUM, es una publicación digital cuatrimestral sobre temas de Derecho Laboral, Relaciones Laborales y Seguridad Social. En ella sus lectores encontrarán artículos de los más prestigiosos docentes y expertos sobre diversas materias relacionadas al mundo del trabajo.

A su vez, podrán acceder a una cuidadosa selección de informes nacionales e internacionales, comentarios y análisis de sentencias judiciales y administrativas, de sumo interés para los laboralistas, así como también, consultar las últimas novedades normativas.

La e-revista TRIPALIUM pretende ser una voz más en el universo del laboralismo, con el propósito de contribuir de esta forma, mediante el estudio, la reflexión y la acción fecunda, a construir un mundo con más Justicia Social y más Trabajo Decente.

Gracias por acompañarnos.

“Nuestra vocación por el Derecho del Trabajo nace de lo más hondo de nuestras convicciones juslaboralistas y busca en cada paso confrontar la utopía con la realidad para algún día poder alcanzarla”.

### **Conclusiones:**

Difundir y dar a conocer a la comunidad laboralista internacional en general y, particularmente, a los miembros de CIELO LABORAL, el contenido de este Número Especial de la e-revista TRIPALIUM y, al mismo tiempo, invitarles a ser parte de la misma mediante la publicación y promoción de artículos científicos del mundo del Trabajo, a efectos de compartir y difundir el conocimiento sobre los diversos temas del Derecho del Trabajo, las Relaciones Laborales y la Seguridad Social, con toda la comunidad laboralista internacional.

Es una revista gratuita y sin ánimo de lucro que permite la publicación de trabajos científicos originales, así como también, toda otra información de interés para la comunidad laboralista.

Finalmente destacar, que la e-revista T R I P A L I U M es una publicación digital, que se ha granjeado su merecido prestigio en la comunidad académica abordando diversas temáticas de Derecho Laboral, Relaciones Laborales y Seguridad Social dirigida a la comunidad académica nacional (Uruguay) e internacional.

El propósito de la misma es contribuir mediante el estudio, la reflexión y la acción fecunda, a construir un mundo con más Justicia Social y más Trabajo Decente.

# Leal Hernández, Abelardo

Docente Investigador  
Universidad Cooperativa de Colombia (Colombia)

alealh@unal.edu.co



## CURRICULUM VITAE

---

- Doctor en Derecho (U. de Salamanca, título debidamente convalidado por el M. de Educación Nacional).
  - Maestría en Derechos fundamentales y en Derecho Público (U. del País Vasco, 2011-2013), título convalidado por Min. Educ, becado.
  - Maestría en Ciencia Política (Universidad de Salamanca, 2020-2021), graduado.
  - Maestría en Escrituras Creativas (U. Nacional de Colombia, 2007- 2009), becado.
  - Especialista en Derecho Público (U. Autónoma de Colombia, 2014).
  - Abogado becado por alto rendimiento durante la carrera (U. Nacional de Colombia, 2005).
  - Conciliador en Derecho (U. Nacional de Colombia).
  - Diplomado en Gerencia de Proyectos (Universidad del Rosario, 2008).
  - Investigador Min.Ciencias, categoría Junior, con producción para ascender a Asociado en próxima convocatoria. CVLAC actualizado.
- Amplios conocimientos y experiencia en Derecho Laboral y Seguridad Social, Constitucional y Administrativo, a nivel teórico y práctico; experiencia como funcionario público por más de 8 años. Litigante, docente, investigador y consultor en estas áreas.

## ABSTRACT

---

***Estudio normativo, jurisprudencial y doctrinal del acoso laboral en Colombia y su afectación a los derechos laborales y fundamentales del trabajador, en contexto comparado con España***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Planteamiento del problema de investigación. 3. Regulación del acoso laboral en Colombia. 4. El acoso laboral en España. 5. Mecanismos de protección. 6. Falencias en la prevención e investigación y posibles soluciones. 7. Conclusiones.

## **Fuentes y metodología:**

Existen las siguientes investigaciones previas como:

- ROJO; José Vicente; CERVERA, Ana María (2005), en su libro Mobbing o acoso laboral, hacen un estudio descriptivo sobre el acoso laboral en el contexto español.
- PEÑA, Florencia y OTROS (2007), en su obra Cuando el trabajo nos castiga: debates sobre el mobbing en México, realizan una investigación sobre la figura del acoso laboral y sus principales características y afectaciones al trabajador.
- LÓPEZ PINO, Carmen Marina (2012), en su libro Acoso laboral: ley 1010 de 2006, hace un análisis e interpretación de la Ley 1010 de 2006 y las diferentes conductas que tipifican en acoso laboral.
- DE LOS RÍOS CASTIBLANCO, Juan Carlos y OTROS (2017): en el texto “El acoso laboral desde la perspectiva jurisprudencial de la corte constitucional colombiana”, analizan la figura del acoso laboral desde la visión de la Corte Constitucional de Colombia, señalando su alcance y características.
- CAMACHO RAMÍREZ, Adriana (2018), en su estudio Acoso Laboral o Mobbing, hacen una caracterización del acoso laboral, su alcance y perjuicios al trabajador.
- FRÍAS ÁVILA, Paola (2018): Poder Subordinante del Empleador e Intimidación del Trabajador en Colombia, en cuya obra realiza un estudio sobre el poder subordinante que ostenta el empleador, la forma en que puede exceder dicho poder en perjuicio del trabajador, configurando conductas que atentan contra los derechos del último.
- BORGES GONZÁLEZ, Manuel (2020): “¿Cuándo es delito el acoso laboral? Problemas en la redacción jurídica del artículo 173.1 CP”, donde analiza las conductas establecidas en el derecho español como constitutivas de acoso laboral, así como posibles vacíos en su consagración.

En cuanto a la metodología utilizada, se trata de una investigación con alcance descriptivo en la medida en que: “el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno”. (Hernández, 2006: 60).

## **Problemas básicos a tratar:**

Los problemas básicos a tratar se condensan así:

¿Cuál es el marco jurídico del acoso laboral en Colombia y su afectación a los derechos laborales y fundamentales del trabajador, qué mecanismos existen para su protección, cuáles son sus falencias y cómo pueden solucionarse, en contexto comparado con España?

## **Conclusiones:**

Las conclusiones y/o resultados que se esperan son construir una base teórica sólida que refleje los principales fundamentos normativos, jurisprudenciales y doctrinales, que sirva para futuras investigaciones y/o discusiones, como también de consulta para las entidades públicas y privadas y de conocimiento general. Igualmente, se pretende resolver la pregunta de investigación, identificando y explicando los mecanismos existentes para la prevención e indagación del acoso laboral, las falencias que presenta su aplicación y cómo pueden solucionarse, en beneficio del trabajador, las entidades y la sociedad.

En el mismo sentido, se planea realizar consultorías y/o conceptos técnicos dirigidos a entidades, que ilustren la información necesaria en la materia, la forma de prevenir o disminuir el fenómeno y lograr un ambiente laboral que redunde en beneficio de los trabajadores y las entidades señaladas. Como productos de investigación, se plantean, además de dichos conceptos técnicos, un artículo de investigación, la dirección de trabajos de grado, un plan de curso y dos ponencias.

# Lerouge, Loïc

Directeur de recherche  
COMPTRASEC UMR 5114 CNRS-Université de Bordeaux  
(France)

loic.lerouge@u-bordeaux.fr



## CURRICULUM VITAE

---

Loïc Lerouge est Directeur de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS), membre du Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS-Université de Bordeaux), spécialiste du thème de la santé au travail. Il est Docteur en droit privé de l'Université de Nantes (2004) sur le sujet de la « La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail » et titulaire de l'« Habilitation à mener des recherches » (HDR) de l'Université de Bordeaux (2014). Il porte depuis octobre 2021 la Chaire internationale d'études comparées de la santé au travail (CIECST). Auteur de nombreux articles et conférences scientifiques, ses recherches consistent à étudier comment le droit traite des problématiques de santé au travail dans une approche comparative des systèmes juridiques. Afin d'enrichir ses recherches, il organise un dialogue avec d'autres disciplines et avec les parties prenantes. Ses travaux actuels se caractérisent par l'objectif d'une meilleure compréhension de l'environnement dans lequel la santé et le travail s'inscrivent en mettant l'accent sur une approche holistique et éthique de la santé au travail.

## ABSTRACT

---

***Améliorer la prise en compte des risques psychosociaux dans l'agriculture :  
présentation d'un rapport français***

***Co-auteur: Néant***

**Ponencia individual**

**Sumario:** Introduction. 1.État de lieux des troubles psychosociaux au travail dans l'agriculture. 2.Enjeux de l'amélioration de la prise en charge des troubles psychosociaux au travail dans l'agriculture. 3.Recommandations pour une meilleure prise en charge des troubles psychosociaux au travail dans l'agriculture. Conclusion.

### **Fuentes y metodología:**

Cette présentation est tirée du rapport Commandé par le Commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture (COSMAP) en France pour améliorer la prise en charge des troubles psychosociaux dans l'agriculture, secteur qui connaît un fort taux de suicide. Réalisé par Loïc Lerouge, ce rapport est le résultat de deux années d'auditions au sein d'un groupe de travail spécialement formé par la COSMAP regroupant tous les acteurs institutionnels et partenaires sociaux concernés par le sujet. Les travaux se sont construits autour de l'organisation de onze séances de travail et d'auditions.

### **Problemas básicos a tratar:**

L'agriculture est peu intégrée dans l'analyse des conditions de travail car elle fait l'objet de politiques publiques spécifiques, économique, sociale et sanitaire qui considèrent que les conditions de travail des salariés et des non-salariés agricoles sont semblables. Commandé par le Commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture (COSMAP) en France, le rapport constate pourtant que les enjeux de prévention et de réparation des effets des risques psychosociaux (RPS) sur la santé mentale et physique ne sont pas identiques pour les salariés et les non-salariés agricoles.

Même si le système français agricole est innovant par rapport à d'autres secteurs d'activité en prenant en charge des exploitants dans le cadre de l'application de la législation professionnelle, il n'aboutit pas en soi à une égalité de prise en charge. Il prend en considération que l'activité de travail est la même, tout en intégrant que les enjeux de réparation sont différents, notamment en considération d'un environnement complexe (social, économique, politique, organisationnel et managérial), qui encadre l'activité de l'exploitant. Ainsi, au regard des troubles psychosociaux, l'enjeu de réparation est différent entre exploitants et salariés, la question des suicides surgit bien évidemment dans ce contexte. Celui de prévention est de mettre en lumière la diversité des activités agricoles, notamment entre salariés et non-salariés.

Les troubles psychosociaux dans l'agriculture existent et sont une réalité qui gagnerait encore à être mieux connue, d'une part, parce que les enquêtes ne permettent pas d'approcher et d'objectiver cette réalité. Cette objectivation et ces connaissances passent par une meilleure visibilité dans les grandes enquêtes, « rendre visible ce qui ne l'est pas ». D'autre part, parce que la sous-déclaration entraîne une absence de reconnaissance et de réparation. La sous-déclaration est une question difficile, mais qui doit nécessairement trouver une réponse afin que les victimes et les familles de victimes puissent faire valoir leurs droits. Cette question porte sur la reconnaissance de l'impact du travail sur la santé, au-delà des questions économiques qui sont souvent mises en avant, celles des difficultés économiques pour les exploitants et celle de la précarité de l'emploi pour les salariés agricoles. Or, une des difficultés est l'hésitation à s'engager dans un processus de déclaration au regard de la crainte que l'assurance se défausse ; une autre est de ne pas oser parler par exemple de suicide ou de dépression compte tenu des « jugements » ou des « regards » que cela pourrait entraîner sur la victime ou les familles.

Améliorer la prise en charge des TPS dans l'agriculture signifie aussi donner les moyens d'en parler, particulièrement du suicide et de la dépression, d'aller au-delà de l'information et de la sensibilisation. La formation initiale, au lycée agricole, mais aussi dans les différentes filières de formation de futurs travailleurs agricoles, est un moyen de donner un

pouvoir d'agir aux différents acteurs quand ils seront en responsabilité. Cette approche éducationnelle rejoint et facilite celle d'une meilleure évaluation des TPS pour une meilleure prévention et une meilleure réparation quand les troubles se déclarent si la prévention n'a pas fonctionné.

**Conclusions:**

Le rapport propose des recommandations qui sont scindées en trois parties afin de répondre à ces enjeux complexes, à savoir :

- Rendre plus visible les conditions de travail des salariés et des non-salariés agricoles dans les enquêtes.
- Améliorer la prise en compte de l'impact des RPS sur l'état de santé dans la réparation des AT/MP.
- Mettre l'accent sur la prévention des RPS dans les entreprises agricoles pour les salariés mais aussi pour les non-salariés.

# López Ahumada, José Eduardo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Alcalá (España)

eduardo.lopez@uah.es



## CURRICULUM VITAE

---

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

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Alcalá.

Cuatro sexenios de investigación.

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

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

Subdirector del IELAT.

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.

Coordinador del Programa de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional IELAT de la Universidad de Alcalá.

## ABSTRACT

---

***La aplicación de la Inteligencia Artificial al trabajo desde la perspectiva de la privacidad y de la protección de los derechos digitales laborales***

### Ponencia individual

**Sumario:** 1. La centralidad del derecho fundamental a la privacidad. 2. El desarrollo de la inteligencia artificial en la gestión del trabajo. 3. El estándar europeo en relación a la tutela de la privacidad frente al big data. 4. Principales manifestaciones de usos prohibidos en el ámbito laboral del tratamiento de datos personales masivos. 5. Conclusión final.

### **Fuentes y metodología:**

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., “La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales”, en *Temas Laborales: revista andaluza de trabajo y Bienestar Social*, núm. 151, 2020.

BAZ RODRÍGUEZ, J., *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*, Wolters Kluwer, Madrid, 2019.

COLÁS NEILA, E., *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia. Las comunicaciones electrónicas en la empresa como estudio de caso*, Bomarzo, Albacete, 2013.

MIÑARRO YANINI, M., “Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral”, en *Protección de datos: comentarios a la Ley orgánica de protección de datos y garantía de derechos digitales (en relación con el RGPD)*, Mónica Arenas Ramiro y Alfonso Ortega Giménez (Dirs.), Sepin, Madrid, 2019.

PÉREZ DE LOS COBOS, F., “Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador”, en *Trabajo y Derecho*, núm. 59, 2019.

PRECIADO DOMENECH, C. H., *Los Derechos digitales de las Personas Trabajadoras*, Aranzadi, Pamplona, 2019.

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “La regulación, mediante códigos, del uso y control de los medios informáticos y de comunicaciones puestos a disposición del trabajador y de las secciones sindicales”, en AA.VV. (Dir. COÑI SEIN, J.L.), *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley Wolters Kluwer, Madrid, 2011.

SEMPERE NAVARRO, A.V., MATEOS, Y., DE CABO, O., “Uso y control de herramientas informáticas en el trabajo (Marco legal, pautas judiciales y convencionales)”, en San Martín Mazzucconi, C. (Dir.), *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*, Eolas, 2014.

TODOLÍ SIGNES, A., “Derecho a la intimidad y a la desconexión digital en el trabajo”, en *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes, Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, 2021.

La metodología propuesta se dirige a facilitar la comprensión de la aplicación de la inteligencia artificial al ámbito laboral, teniendo en cuenta las garantías necesarias desde la perspectiva de la privacidad y de la tutela del derecho a la protección de datos de los trabajadores. Se examinarán los problemas concretos que provoca la aplicación de la normativa europea y nacional en materia de protección de datos personales. A partir de ahí, se realizará una reflexión en profundidad y una valoración específica de aquellos criterios interpretativos que pueden permitir una visión extensiva de la aplicación del derecho a la privacidad y a la protección de datos personales. Asimismo, se determinarán los obstáculos relativos al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, reflexionando sobre los conflictos jurídicos prototípicos, que se plantean a la hora de interpretar el ámbito de acción del derecho a la privacidad de las personas trabajadoras.

Junto a la vertiente expositiva del trabajo, se intentará profundizar en la visión cualitativa o valorativa del mismo. De este modo, se primarán las propuestas finales que permitan una reflexión constructiva, evitando la presentación de argumentos meramente descriptivos. Se apuntará finalmente una conclusión final, sintética y clarificadora, que permita exponer las principales ideas derivadas de la hipótesis inicial de trabajo. A su vez, esta conclusión contendrá las propuestas más relevantes del estudio. En todo caso, este tratamiento se realizará de forma didáctica, de manera que el resultado final del estudio sea útil, no sólo para los técnicos en la materia, sino también para un público amplio interesado en el tema de referencia.

**Problemas básicos a tratar:**

La ponencia se centra en el análisis de la inteligencia artificial desde la perspectiva de la protección del derecho a la privacidad de los trabajadores. Sin duda alguna, en esta problemática cobra un especial significado la posición especial del derecho fundamental a la protección de datos personales de las personas trabajadoras. Precisamente, el derecho a la privacidad tiene un sentido tuitivo en el ámbito laboral desde el punto de vista de la autodeterminación informativa o de la disposición por parte de los trabajadores de sus propios datos personales. No cabe duda inevitablemente de la posición del trabajador como titular del derecho a la privacidad en el contexto laboral, cuestión está especialmente importante para garantizar el principio de datos personales en la gestión de los mismos, así como para evitar en el futuro eventuales discriminaciones, que se pueden producir tanto en el acceso al empleo como durante la dinámica de la relación laboral.

El mundo del trabajo se ha visto especialmente afectado por el desarrollo provocado por la tecnología digital en los procesos productivos. Se trata de una revolución tecnológica que convive con una regulación laboral que no tienen respuestas expresas a los nuevos problemas. Especialmente, estos problemas se están desarrollando desde el punto de vista de la aplicación de la inteligencia artificial en el trabajo. Sin duda, tanto la jurisprudencia, como los propios operadores jurídicos, encuentran especiales problemas a la hora de dar respuestas a la cambiante situación a la que se encuentra sometido el ordenamiento jurídico laboral y a su relación inevitable con el propio marco normativo de protección de datos de carácter personal. Dichas dificultades se producen en un contexto incierto y sumamente cambiante, que impide, con carácter general, definir adecuadamente los nuevos fenómenos ligados a la evolución de los derechos digitales en el trabajo. Especialmente en este ámbito tiene especial problemática la delimitación de la inteligencia artificial aplicada al trabajo, debido especialmente a su contenido difuso y a su carácter intangible, que llega a afectar a aspectos tan importantes como la propia sustitución de la persona por la máquina, el desarrollo de los servicios automáticos, o la aplicación de algoritmos de difícil control laboral.

**Conclusiones:**

Resulta especialmente importante evaluar los potenciales riesgos de la aplicación de dichas tecnologías al trabajo. Este recurso desemboca inevitablemente en el desarrollo de decisiones automatizadas, que necesitan de la observancia de estándares mínimos de protección. Esta protección tiene una especial dimensión tuitiva en el ámbito de la tutela de la privacidad, así como en relación a la protección de datos de carácter personal. Todo este marco se centra en la necesaria protección de la persona trabajadora frente a la inteligencia artificial, que convive en un claro conflicto con los beneficios de la aplicación de dichas aplicaciones tecnológicas. El presunto carácter objetivo de la inteligencia artificial, su eficacia, la rapidez y los resultados positivos desde el punto de vista de la eficiencia, hacen de estas nuevas aplicaciones una realidad que se desarrolla imparable y que necesita de algunos mecanismos de control en beneficio de las personas. Por ello, junto a los importantes beneficios ligados al progreso, se deben también de abordar inevitablemente los importantes retos que plantea su aplicación en el trabajo para la privacidad y para la protección de datos personales de las personas trabajadoras.

\*\*\*\*

***Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral***

**Presentación de libro**

**Sumario:** 1. La actual problemática del tiempo de trabajo en las relaciones laborales. 2. La proyección de los estándares internacionales laborales. 3. La regulación europea de la limitación del tiempo de trabajo respecto del trabajo digital. 4. La ordenación del tiempo de trabajo en el ordenamiento español respecto del trabajo digital. 5. Conclusiones.

**Fuentes y metodología:**

Exposición de las principales conclusiones del libro.

Tiempo de Trabajo y Economía Digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral. Prólogo de Susana Rodríguez Escanciano (Colección Biblioteca Estudios Laborales). Resultado derivado del ejercicio de investigación del concurso oposición a Catedrático de Universidad celebrado el 27 de junio de 2023. [ISBN: 978-84-18433-62-7] Depósito Legal: M-28558-2022. Año 2023, (246 páginas). Enero 2023. Ediciones Cinca S.A., Madrid. Lugar de publicación: Madrid

MOLINA NAVARRETE, C., "Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: 'desconexión digital', garantía al descanso", en Temas Laborales, núm. 138, 2017.

MONREAL BRINGSVAERD, E., La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo, CES, Madrid, 2005.

MONTOYA MEDINA, D., "Nuevas relaciones de trabajo, disrupción tecnológica y su impacto en las condiciones de trabajo y de empleo", Revista de Treball, Economia i Societat, núm. 92, 2019.

MORATO GARCÍA, R.M., "Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales", Trabajo y Derecho, núm. 11, 2020.

Metodología: exposición de las principales conclusiones del libro publicado.

### **Problemas básicos a tratar:**

La actual revolución tecnológica supone un gran reto para el Derecho del Trabajo y dicha circunstancia se encuentra constantemente superada por el propio fenómeno de la informatización, la digitalización y el desarrollo de las telecomunicaciones. Las grandes consecuencias de la innovación tecnológica se caracterizan por sus efectos transversales, así como por la velocidad de las transformaciones. Ello está suponiendo para el Derecho del Trabajo un profundo desafío de adaptación a una realidad que incorpora nuevos problemas y situaciones problemáticas, que necesitan nuevas interpretaciones jurídicas. De igual modo, este proceso de cambio está afectando al trabajo protegido, introduciendo desafíos que pueden desarrollar un modelo de trabajo futuro aprovechando las oportunidades del presente. No cabe duda de que esta nueva realidad, presenta ventajas e inconvenientes, con importantes consecuencias en las condiciones de trabajo y, por ende, en las condiciones de vida de los ciudadanos.

### **Conclusiones:**

La aplicación de la tecnología y la innovación a los procesos productivos tiene como ventaja la generación de importantes dosis de libertad para poder trabajar fuera de la oficina tradicional. Sin embargo, plantea un importante reto desde el punto de vista de la dificultad de conseguir la desconexión del trabajo, incidiendo ello en el estrés, el agotamiento y, en general, en la dificultad de conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo. El posible uso abusivo de las innovaciones tecnológicas al trabajo, así como la intensidad de las tecnologías de la información y de la comunicación, dan lugar a situaciones en las que se evidencia una falta de sensibilización y de formación en la gestión adecuada del tiempo de trabajo. Sin duda, estas prácticas están basadas en el falso presupuesto de la libertad de autogestión del tiempo de trabajo, lo que conlleva la posibilidad de confundir el tiempo de trabajo con el tiempo libre o de descanso.

# Malgüe Torres, Felipe

Académico  
Universidad de Chile (Chile)

fmalgue@hotmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Académico de la Universidad de Chile e Inspector del Trabajo. Doctorando en Economía, Empresa y Derecho, Universidad Pública de Navarra, España.

## ABSTRACT

---

***Riesgos psicosociales en el trabajo: apuntes para Chile de cara a las formas atípicas de empleo en la Revolución Industrial 4.0***

***Co-autora: Roxana Muñoz Molina***

**Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Ideas iniciales. 2. Las formas atípicas de empleo y la Revolución Industrial 4.0. 3. Los riesgos psicosociales en el trabajo: tecno riesgos. 4. Chile y el trabajo atípico: a propósito del proyecto de Ley de empresas de plataformas digitales. 5. Citas bibliográficas.

**Problemas básicos a tratar:**

Formas atípicas de empleo en la Revolución Industrial 4.0, asociadas a los riesgos psicosociales.

**Conclusiones:**

Profundizar en los tecno riesgos, asociado a los riesgos psicosociales.

# Malta Fernandes, María

Professora-Adjunta  
Escola Superior de Tecnologia e Gestão - P.Porto  
(Portugal)

mdf@estg.ipp.pt



## CURRICULUM VITAE

---

- Professora-Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto.
- Membro colaborador do Centro de Inovação e Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação (CIICESI - ESTG/PPORTO).
- Doutora em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e do Trabalho da Universidade de Vigo.

## ABSTRACT

---

### *A utilização da inteligência artificial em benefício do trabalho digno*

*Co-autor: Patrícia Anjos Azevedo*

#### Ponencia individual

**Sumario:** Introdução; Sistemas dotados de inteligência artificial no mundo laboral; Consequência da utilização de sistemas dotados de inteligência artificial no direito do trabalho; Lacunas laborais legislativas; Soluções a adotar a favor do trabalho digno; Conclusão; Bibliografia.

#### Fuentes y metodología:

Fontes:

- Organização Internacional do Trabalho, “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital”, 2020;
- MOREIRA, Teresa Coelho, e outros, “Livro verde sobre o futuro do trabalho”, 2021;
- Comissão Mundial sobre o futuro do trabalho, “Trabalhar para um futuro melhor”, elaborado a pedido do diretor geral da Organização Internacional do Trabalho;
- SILVA, Eva Sónia Moreira da, FREITAS, Pedro Miguel, “Inteligência Artificial e Robótica, Desafios para o direito do século XXI”, Gestlegal, 2022.

Começaremos por fazer um enquadramento geral da temática em análise, determinando os problemas que se levantam e o seu âmbito de aplicação, adotando o método exegético e dogmático. De seguida, pretende-se averiguar e identificar situações controvertidas, apreciando situações e apresentando soluções. No final, procederemos a uma reflexão sobre as soluções apresentadas e sobre as posições críticas adotadas.

### **Problemas básicos a tratar:**

A utilização de sistemas dotados de inteligência artificial trouxe mudanças significativas no mundo do trabalho, simplificando os processos de produção, reduzindo custos e melhorando as condições laborais. Contudo, a par deste impacto bastante positivo no direito do trabalho, há algumas repercussões negativas que têm de ser observadas e por vezes, até, contrariadas, de forma a que os direitos fundamentais de todos os trabalhadores, inseridos em quaisquer umas das formas de prestação laboral atuais, sejam garantidos. De facto, os riscos associados à introdução de novas tecnologias, em especial, de sistemas dotados de inteligência artificial, levam a que o enfoque a dar a algumas questões seja maior. É, pois, premente e atual, que a utilização de sistemas dotados de inteligência artificial seja cuidadosa e criteriosa, fomentando o trabalho digno. Assim, o foco deve prevalecer nas questões ao nível da educação, da formação ou da qualificação do trabalhador, bem como ao nível das relações laborais entre empregador e trabalhador, devido ao maior controlo da prestação laboral que aqueles sistemas permitem, ou ainda ao nível das condições de trabalho e de proteção social dos trabalhadores, especialmente dos trabalhadores abrangidos pelas novas formas de prestação laboral como as prestadas através das plataformas digitais. Na verdade, a inovação digital traz evolução, mas tem associadas desigualdades, novas formas de trabalho sem um regime de proteção eficaz ou a proliferação de dados que podem afetar a privacidade dos trabalhadores. A qualidade de vida das pessoas, mormente dos trabalhadores, pode ser amplamente melhorada pela utilização de novas tecnologias, especialmente pela utilização de sistemas dotados de inteligência artificial, seja na medicina, na indústria, na agricultura, entre outros. No entanto, algumas medidas devem ser tomadas para contrariar os efeitos negativos que daí podem nascer. Assim, é nossa pretensão analisar quais são estes impactos/efeitos, por vezes, negativos, e que se refletem no mundo laboral como consequência da utilização universal de sistemas dotados de inteligência artificial.

### **Conclusiones:**

A utilização de sistemas dotados de inteligência artificial, ainda que tenha um impacto bastante positivo na evolução do mundo laboral, tem consequências negativas que podem afetar a qualidade de vida dos trabalhadores, enquanto cidadãos. De forma a colmatar estes impactos negativos que a utilização de sistemas dotados de inteligência artificial acarreta, defendemos que, qualquer ação que possa afetar os trabalhadores em concreto, deve ser orientada por um ser humano e não por um qualquer algoritmo, ou seja, a tecnologia deve ter, sempre, um controlo humano. Por outro lado, a privacidade dos trabalhadores deve ser reforçada, tendo em conta que os sistemas dotados de Inteligência Artificial podem permitir um maior controlo da prestação laboral do trabalhador pelo próprio empregador. A proliferação de dados, por vezes, sensíveis, relativos à vida privada

do trabalhador e mesmo relativas à vida privada do próprio empregador, podem ocorrer de forma massificada e descontrolada através da utilização de sistemas dotados de inteligência artificial. Devem, pois, tomar-se medidas para controlar e travar tal proliferação. Deve haver um regime legislativo específico para as novas formas de trabalho que nasceram através da utilização de mecanismos dotados de inteligência artificial. De facto, os trabalhadores, e as formas de prestação laboral, que nasceram com a criação e implementação deste novo mundo digital, não estão devidamente protegidas pelas normas previstas no nosso Código do Trabalho. É, assim, preciso, modificá-las ou mesmo criar diplomas específicos para esses novos trabalhadores, especialmente no que respeita à proteção social devida àqueles.

# Martínez Cárdenas, Edgar Enrique

Profesor Titular  
Escuela Superior de Administración -ESAP- (Colombia)

m\_edgar2002@yahoo.com



## CURRICULUM VITAE

---

Doctor en Estudios Políticos de la Universidad Externado de Colombia; Magister en Administración de la Universidad Nacional de Colombia; Especialista en Derecho Administrativo y Constitucional de la Universidad Católica de Colombia; Diplomado en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la Universidad Autónoma de Bucaramanga; Diplomado en Profesionalización del Empleo Público y Gobernabilidad y Desarrollo Institucional del INAP de Madrid (España); Diplomado en Metodología de la investigación social: diseños de investigación y técnicas de análisis de actores, estructuras y procesos políticos en CLACSO Buenos Aires y Administrador Público de la ESAP.

En la actualidad, Profesor Titular en la Escuela Superior de Administración Pública en Bogotá, Colombia, en Función Pública Colombiana y Comparada; igualmente par investigador del Departamento Administrativo de Ciencia y Tecnología -Colciencias-, así como par evaluador de programas académicos del Ministerio de Educación Nacional.

El interés investigador se concentra actualmente en democracia a nivel subnacional, gobierno abierto, capital social, participación política y empleo público; sus resultados se encuentran publicados en textos y revistas indexadas. Los proyectos se han desarrollado a través del grupo de investigación Sinergia Organizacional, reconocido y clasificado por Colciencias y del cual soy director.

Dedicado también a la consultoría en organizaciones gubernamentales, de diferentes niveles territoriales, en asuntos como diseño organizacional, direccionamiento estratégico y gestión del talento humano.

## ABSTRACT

---

***El teletrabajo: Tensiones, conflictos y desafíos***

***Co-autor: Harold David Pico García***

**Ponencia individual**

**Sumario:** El teletrabajo como estrategia organizacional: bondades, tensiones y desafíos. El teletrabajo: entre la conciliación laboral y familiar de los empleados públicos. El teletrabajo como modalidad laboral: ¿hacia una mejor calidad de vida? El caso colombiano: Un análisis a partir de las experiencias a nivel local.

**Fuentes y metodología:**

La apuesta investigadora está enmarcada como un estudio cualitativo con carácter exploratorio y comprensivo. En un primer momento será exploratoria en cuanto se buscará identificar los aspectos fundamentales del problema planteado y los procedimientos adecuados para profundizar sobre el mismo. Posteriormente será comprensivo en tanto se pretende hacer un análisis pormenorizado del fenómeno abordado, logrando caracterizarlo de la mejor manera posible de modo tal que sirva de base para tener mayores niveles de profundidad (Muntané, 2010). Sumado a lo anterior, contará con una fase propositiva, ya que se espera identificar los aspectos claves del problema para diseñar una propuesta de ajuste normativo que permita corregir las situaciones negativas evidenciadas.

**Problemas básicos a tratar:**

El objeto de estudio es el teletrabajo en las organizaciones gubernamentales de Colombia, haciendo énfasis en las tensiones, conflictos y efectos que genera a nivel personal, familiar y organizacional, desde la(s) mirada(s) de los actores. Este objeto se enmarca dentro del estudio de la administración pública, particularmente, la gestión organizacional y del personal, así como de los métodos de dirección involucrados en la ejecución de las leyes y las políticas de las autoridades gubernamentales. Durante el 2019 los investigadores tuvieron un primer acercamiento al objeto de estudio, mediante el desarrollo del proyecto de investigación titulado: “El teletrabajo en perspectiva de derechos, un análisis comparado”, el cual permitió conocer la situación de esta modalidad de trabajo a nivel subnacional en Colombia, a partir del caso de la administración distrital de Bogotá y las alcaldías municipales de Medellín y Cali.

**Conclusiones:**

La investigación espera evidenciar que el teletrabajo en Colombia no cuenta con un desarrollo normativo robusto y suficiente para garantizar los derechos de los empleados público que teletrabajan, situación que contribuye a la generación de efectos nocivos para los y las trabajadoras, sus familias y las organizaciones. Lo anterior, por medio del análisis comparado de líneas normativas y la realización de entrevistas a los actores. Los datos recogidos permitirán la elaboración de una propuesta normativa/institucional que no sólo mitigue estos efectos, sino que también fortalezca la implementación del teletrabajo orientado a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, sus familias y el desempeño organizacional.

# Martínez Martínez, Pamela

Profesora Asistente de Derecho del Trabajo y la  
Seguridad Social  
Universidad de Chile (Chile)

pmartinez@derecho.uchile.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Doctora en Derecho de la Universidad de Valencia.  
Actualmente profesora asistente en el departamento Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la universidad de Chile.

## ABSTRACT

---

### *La afectación por medios tecnológicos del derecho a huelga en Chile*

#### Ponencia individual

**Sumario:** Introducción. El derecho a huelga ante el cambio tecnológico. El derecho a huelga en Chile: configuración del marco normativo para su análisis. La sustitución de las personas trabajadoras en huelga por medios tecnológicos. La jurisprudencia sobre el esquirolaje tecnológico y su potencial afectación. Conclusiones. Bibliografía.

#### **Fuentes y metodología:**

La metodología de esta investigación plantea un paradigma integrativo (WITKER/2008 p. 959). Se analiza la aplicación práctica y su contorno dogmático integrando ambos elementos o lo que se denominado en la doctrina laboralista como realismo jurídico (GOERLICH/1997, p. 143). Las fuentes utilizadas serán esencialmente documentales (artículos de doctrina, jurisprudencia, leyes, etc.,).

#### **Problemas básicos a tratar:**

El problema que pretende tratar esta investigación es la procedencia del uso de medios tecnológicos para el reemplazo de las personas que trabajan en huelga y la afectación que ello pudiere provocar en el contenido esencial del derecho.

#### **Conclusiones:**

La conclusión que se espera es delimitar y configurar el uso de medios tecnológicos en el ejercicio del derecho a huelga en el modelo normativo chileno, disponiendo al efecto de herramientas de análisis que influyan en la construcción doctrinal en la materia.

\*\*\*\*

***El papel de los sindicatos en la superación de la brecha de género en España:  
instrumentos y obstáculos***

**\*Presentación de Ponencia de Fernando Fita, Universidad de Valencia, España**

**Seminario "El papel de los sindicatos en la superación de la brecha de género:  
instrumentos y obstáculos - la interferencia de la libertad sindical. El reconocimiento  
del sindicato como agente social (contextos brasileño, chileno y español)"**

La ponencia partirá de un análisis de los diversos aspectos en los que se materializa la brecha de género en el seno de las relaciones laborales, centrandose de este modo el objeto de la misma. A continuación, se recordará someramente la situación legal de la negociación colectiva en el contexto laboral español. De este modo, se expondrá cómo a partir del reconocimiento constitucional de la negociación colectiva como instrumento de la acción sindical, así como de su fuerza vinculante, en España se ha conformado un particular panorama de negociación colectiva donde junto a convenios colectivos de eficacia erga omnes y normativa, coexisten los convenios colectivos de eficacia personal limitada y contractual, centrándose en la relación que se da entre los mismos y las disposiciones legales.

Posteriormente, se expondrá el doble papel que juega la negociación colectiva en la lucha contra la brecha de género: por una parte, desarrollando las disposiciones legales dirigidas a paliar esta brecha; por otra, proponiendo medidas que vayan más allá de las previsiones legales, en un proceso que puede tener inicio en contextos de responsabilidad social asumidos por las empresas y que, tras su paso por un proceso de negociación colectiva, se incorporen como cláusulas normativas de los convenios, superando el concepto de responsabilidad social y acercándose al de diligencia debida.

Por último, se analizarán las posibilidades de incrementar la presencia femenina en las estructuras de representación del personal encargadas de negociar los acuerdos colectivos con las empresas como una medida que nos parece esencial para aproximar una perspectiva de género a la negociación colectiva que permita avanzar en la lucha contra la brecha de género. El reto no es sencillo, pues al condicionante derivado de los escasos índices de afiliación sindical existentes en nuestro país se suman las dificultades para conformar candidaturas en los procesos electorales de representantes unitarios de los trabajadores, así como la nada despreciable segregación por géneros que puede apreciarse en función del sector productivo y la ocupación desempeñada.

# Martínez Placencia, Victoria

Candidata a Doctora en Derecho, Investigadora  
Universidad Alberto Hurtado (Chile)

vmartinez.placencia@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Estudiante y candidata a Doctora en Derecho. Universidad Diego Portales. Becaria ANID (2018-2019). Magíster en Teoría del Derecho. University College London (Reino Unido). Becaria ANID (2007-2012). Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Alberto Hurtado. Beca de Excelencia Académica.

Abogada Asistente. Tribunal Constitucional de Chile (2014-2018).

Profesora de Ética Profesional. Universidad Adolfo Ibáñez (2023). Profesora de Metodología de la Investigación y Ética Profesional. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (2020-2021). Profesora de Metodología de la Investigación y Ética Profesional. Universidad Alberto Hurtado (2014-2023).

Autora de 'Not as Bad as...' The Concept of Disadvantage in the Justification of Positive Action under UK Anti-Discrimination Law. UCL Journal of Law and Jurisprudence, Vol. 9, 2020 DOI: 10.14324/111.2052-1871.127.

Coautora de Pensar la enseñanza del derecho probatorio. Revista de Derecho PUCV, No 52. 2019 DOI: 10.4067/S0718-68512019005000201 y Diccionario Constitucional Chileno. Editorial Huederes. 2016. ISBN: 978-956-8935-95-5

## ABSTRACT

---

### *La dimensión laboral de la redistribución de los cuidados*

#### Ponencia individual

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Los cuidados y la división sexual del trabajo. 3. Redistribución de los cuidados y derecho del trabajo. 3.1. Neutralidad: No a los estereotipos de género. 3.2. Universalidad: Del trabajador ideal al cuidador universal. 3.3 Flexibilidad y conciliación. 4. Conclusiones

#### Fuentes y metodología:

##### Metodología

Este es un trabajo teórico, en la cuál las preguntas de investigación serán resueltas a partir de la revisión de la literatura jurídica pertinente, así como también de filosofía política y teorías feministas. Sin perjuicio de ello, se intentará ilustrar las respuestas formuladas con datos estadísticos de la OIT y la CEPAL, y con ejemplos de la legislación laboral chilena.

## Bibliografía preliminar

- Borderías, Cristina, Cristina Carrasco, and Teresa Torns. *El Trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Segunda edición., 2019.
- Busby, Nicole. *A Right to Care? Unpaid Care Work in European Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011.
- Caamaño Rojo, Eduardo. 'Mujer y Trabajo: Origen y Ocaso Del Modelo Del Padre Proveedor y La Madre Cuidadora'. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, no. 34 (2010). <https://doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>.
- Caamaño Rojo, Eduardo (2009): "Los efectos de la protección de la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo", *Revista de Derecho (PUCV)*, vol. 33, 2° semestre: pp. 175-2014.
- Casas Becerra, Lidia y Valenzuela Rivera, Ester (2012): "Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de la infancia y los derechos de las trabajadoras", *Revista de Derecho (Valdivia)*, vol. 25, N° 1: pp. 77-101
- Charmes, Jacques, y ILO. *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*. Geneva, 2019.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). "La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género". LC/CR M. 15/3, 2022.
- Esquivel, Valeria. "El cuidado: de concepto analítico a agenda política". *Nueva Sociedad*, no 256 (2015): 63-74.
- Fraser, Nancy. "After de Family Wage: Gender Equity and the Welfare State". *Political Theory* 22, no 4 (1994): 591-618.
- Nussbaum, Martha C. *Las Mujeres y El Desarrollo Humano*. Segunda edición. Barcelona: Herder, 2017.
- OIT. *Los Cuidados En El Trabajo: Invertir En Licencias y Servicios de Cuidados Para Una Mayor Igualdad En El Mundo Del Trabajo*, 2022.
- Pateman, Carole. *The sexual contract*. 30th anniversary edition. Stanford, California: Stanford University Press, 2018.
- Pautassi, Laura. "El cuidado: De cuestión problematizada a derecho. Un recorrido estratégico, una agenda en construcción". En *El trabajo de cuidados: Una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*, editado por ONU Mujeres. Ciudad de México, 2018.
- Sepúlveda Carmona, Magdalena, and ONU. 'Informe de La Relatora Especial Sobre La Extrema Pobreza y Los Derechos Humanos'. A/68/293, 9 August 2013.
- Smith, Olivia. "How Far from a Right to Care: Reconciling Care Work and Labour Market Work in Ireland". *Irish Jurist*, no 47 (s. f.): 143-67.
- Tronto, Joan C. *Moral boundaries: a political argument for an ethic of care*. New York: Routledge, 1993.
- UNDP, Anna Fälth, y Mark Blackden. "Unpaid Care Work". Policy Brief. Gender Equality and Poverty Reduction. UNDP, octubre de 2009.
- Williams, Joan C. 'Deconstructing Gender'. *Michigan Law Review* 87, no. 4 (1989): 797-845.

**Problemas básicos a tratar:**

En un contexto de preocupación global por los cuidados, esta presentación busca dilucidar cómo la búsqueda por redistribuir el trabajo de cuidado, especialmente entre hombres y mujeres, importa redefinir y modificar aspectos de la regulación del trabajo. El impulso global, regional y nacional por establecer un derecho a los cuidados obliga a examinar cómo una innovación de este tipo repercute en el derecho del trabajo.

Tradicionalmente, el derecho del trabajo ha replicado y profundizado la división sexual del trabajo, perpetuando el rol de las mujeres como cuidadoras principales (Borderías et al., 2019; Caamaño, 2010). Los efectos de esta distribución son gravemente perjudiciales para las mujeres (Sepúlveda, 2013), y constituye uno de los aspectos más relevantes para avanzar en la igualdad de género (OIT, 2022). Sin embargo, esta asignación de roles también perjudica a los varones, quienes deben someterse a un modelo de trabajador ideal que no tiene responsabilidades familiares (Williams, 1989). Mientras las mujeres sufren discriminación y exclusión en el mercado laboral, los hombres se ven impedidos de cuidar de otras personas, incluso teniendo vocación para ello.

Este trabajo busca responder las siguientes preguntas ¿Cómo impactaría la redistribución de los cuidados en la regulación del trabajo? ¿Qué aspectos deben redefinirse o modificarse para acomodar trabajadores, hombres y mujeres, que comparten labores de cuidado? ¿Qué ejemplos de la legislación nacional (chilena) permiten ilustrar estas transformaciones?

**Conclusiones:**

Las conclusiones a las que espera llegar esta investigación, es decir, las respuestas que pretende formular a las preguntas propuestas, son las siguientes. En primer lugar, se sostendrá que un mandato (jurídico o político) de redistribución de los cuidados implicaría grandes transformaciones en la legislación laboral, pues supone subvertir la división sexual del trabajo. En segundo lugar, para identificar qué aspectos deberían redefinirse o modificarse, se propondrá un esquema de tres niveles. En el primer nivel, se argumentará que la redistribución de los cuidados implica neutralidad, es decir, depurar la legislación de estereotipos de género que atribuyan un rol principal de cuidado a las mujeres. En el segundo nivel, se sostendrá que la redistribución del cuidado supone redefinir el modelo del trabajador, asumiendo que tanto hombres como mujeres tienen responsabilidades familiares y de cuidado de personas dependientes. En el tercer nivel, se problematizarán las opciones de flexibilidad de jornada, y modalidades de teletrabajo, como fórmulas que bajo ciertas condiciones podrían colaborar con la redistribución del cuidado.

# Martins Méndez, Iratelma Cristiane

Advogada e Professora em Direito do Trabalho  
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (Brasil)

iratelma@uol.com.br



## CURRICULUM VITAE

---

Advogada. Professora Universitária. Especialista em Direito do Trabalho - PUC/SP.  
Especialista em Direito Público - EPD. Mestre em Direito do Trabalho - PUC/SP.  
Doutoranda - PUC/SP.

## ABSTRACT

---

### *Acesso das mulheres negras em cargo de mando e gestão nas empresas*

#### Ponencia individual

**Sumario:** Proteção às Mulheres no Mercado de Trabalho.

**Fuentes y metodología:**

Dados qualitativos e quantitativos.

**Problemas básicos a tratar:**

A problematização do trabalho/cuidado e sem remuneração. A questão do trabalho/cuidado para mulheres de baixa renda. A mulher negra como foco do trabalho/cuidado no Brasil.

**Conclusiones:**

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro com expressividade na mulher negra.

# Mella Méndez, Lourdes

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Santiago de Compostela (España)

lourdes.mella@usc.es



## CURRICULUM VITAE

---

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela. Coordinadora General de la Red CIELO Laboral (Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional).

Autora única de 7 monografías. Coordinadora y co-autora de diferentes libros tanto en español como en inglés.

Ha sido Profesora Invitada, ha realizado estancias de investigación y ha impartido ponencias en numerosos Congresos Internacionales, por ejemplo, en Sydney, Amsterdam, Bérgamo, Burdeos, Dublín (Eurofound), o Montevideo.

Ha sido Investigadora Principal de varios proyectos de investigación financiados por organismos nacionales y regionales y ha dirigido diversos cursos, Másteres y Congresos nacionales e internacionales.

## ABSTRACT

---

### ***La formación profesional como herramienta de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible***

#### **Ponencia individual**

La presente ponencia tratará sobre la interrelación entre la educación y la formación de las personas (en sus distintas etapas de su vida) y el concepto de “desarrollo sostenible”. A estos efectos, se analizará la Agenda 2030 y, en especial, el ODS 4, que busca aumentar las oportunidades de educación del individuo, a través de la mejora del propio sistema educativo. Además, también se hará referencia al actual marco mundial de las Naciones Unidas de la “Educación para el desarrollo sostenible: hacia la consecución de los ODS” (2020-2030).

# Monterroso Rosas, Marta

Docente (Assistente Convidada)  
Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

mrosas@ucp.pt



## CURRICULUM VITAE

---

Desde setembro de 2017 até à presente data, docente na Faculdade de Direito, Escola do Porto, Universidade Católica Portuguesa, na área do Direito Privado (Direito Civil), lecionando ou tendo lecionado as disciplinas de Teoria Geral do Direito Civil, Cumprimento e Não Cumprimento das Obrigações, Introdução ao Estudo do Direito e Técnicas de Estudo, Investigação e Expressão Jurídica. Experiência docente passada também no ESG-IPCA (disciplinas de “Direito Comercial”, “Noções Fundamentais de Direito”) e no ISCAP (disciplinas de “Noções Fundamentais de Direito”, “Noções Jurídicas Fundamentais” e “Direito do Trabalho e da Empresa”).

Membro do Centro de Estudos e Investigação em Direito (CEID) desde outubro de 2015, até à presente data.

Diversas publicações e comunicações, sobretudo nas seguintes áreas de interesse: Direito privado e capacidade diminuída; tutela patrimonial das pessoas mais vulneráveis; negócios de assistência na diminuição da capacidade; contratos civis.

## ABSTRACT

---

### *Capacidade negocial dos menores e exercício de atividade profissional*

#### **Ponencia individual**

**Sumário:** 1 - Enquadramento: o âmbito da (in)capacidade negocial de exercício dos menores no regime jurídico português 2 - Exceções a essa incapacidade: em especial, as hipóteses previstas no art. 127.º do CC (n.º 1, al. a) e al. c) e n.º 2) relacionadas com o exercício de uma atividade profissional 3 - Diálogo entre o regime civilista e o regime laboral: identificação de quatro momentos relevantes 3.1 - Capacidade negocial para a celebração de contrato de trabalho 3.2 - Atos praticados no exercício da profissão e relativos ela 3.3 - 3.3.1 - Em especial, a capacidade para receber a retribuição; a administração dos bens adquiridos pelo menor pelo seu trabalho; 3.3.2 - a separação patrimonial para efeitos de responsabilidade por dívidas (património autónomo ou separado) 3.4 - Cessação da atividade profissional 4 - Conclusões.

### **Fuentes y metodología:**

Algumas fontes (lista provisória):

ALVES, Raul Guichard, “Sobre a incapacidade dos menores no direito civil e a sua justificação”, Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.º 6-5, 2005, pp. 103 e ss.

AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho, Direito do Trabalho - Relação Individual, Coimbra, Almedina, 2019.

BARBOSA, Mafalda Miranda, Lições de Teoria Geral do Direito Civil, Coimbra, Gestlegal, 2021.

CORDEIRO, António Menezes, Direito do Trabalho, II, Direito Individual, Coimbra, Almedina, 2019.

DÍEZ-PICAZO, Luis, e Antonio GULLÓN, Sistema de Derecho Civil: Volumen I. Parte general del Derecho civil y personas jurídicas, 13.ª ed., Madrid, Tecnos, 2016.

FERNANDES, Luís A. Carvalho, Teoria Geral do Direito Civil, Vol. I, Introdução; Pressupostos da relação jurídica, 6.ª ed., Lisboa, Universidade Católica Editora, 2012.

GUEDES, António Agostinho, Anotação ao art. 67.º, in Comentário ao Código Civil: Parte Geral I, CARVALHO FERNANDES, J. BRANDÃO PROENÇA (coord.), Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, 2014, pp. 165-167.

GUEDES, António Agostinho, ROSAS, Marta Monterroso, “Regime jurídico do acompanhamento de maiores: o regime estabelecido nos arts. 138.º a 156.º do Código Civil, instituído pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto”, Estudos em honra de João Soares da Silva, Carlos Osório Castro (coord.), Coimbra, Almedina (Morais Leitão), 2021, pp. 135-158.

### **Problemas básicos a tratar:**

A articulação entre o regime jus-civilista e o regime jus-laboralista impõe-se, de forma incontornável, no que se refere ao trabalho exercido por menor.

Diversas questões parecem levantar-se na concretização daquela articulação. Pense-se, por hipótese, na administração dos bens adquiridos pelo menor (maior de dezasseis anos) pelo seu trabalho, que o Código Civil aparta da esfera das responsabilidades parentais (exclusão da administração por parte dos pais: art. 1888.º, n.º 1, al d) do CC) para a confiar ao menor, em cotejo com a possibilidade de oposição, pelos representantes legais, à percepção da retribuição por parte do menor (art. 70.º, n.º 3, do CT). Esta e outras questões implicam um diálogo próximo e coerente entre o regime civil e o regime laboral em torno da capacidade negocial de menores no exercício de atividade profissional.

São identificáveis quatro momentos relevantes, nesta matéria: celebração do contrato; execução do contrato (atos relativos à profissão e no exercício dela); percepção e administração dos frutos do trabalho; cessação do contrato. Acresce a proteção conferida pelo CCivil ao menor, pela via da criação (sempre excecional) de um património autónomo ou separado (especial regime de responsabilidade por dívidas).

Este estudo visa concretizar a aludida articulação, num momento em que o trabalho exercido por menores de dezoito anos cruza preocupações diversas, desde a ampliação de um espaço de autonomia progressiva, à tutela do direito à educação. A solidariedade intergeracional pode, também, ser chamada à colação, nesta matéria.

**Conclusiones:**

Pretende-se: 1) contribuir, com enfoque civilista, para a resposta à questão: “Quem proteger?”, com destaque para os jovens, de forma compreensiva e à luz dos desafios lançados pelo contexto de crise atual; 2) clarificar alguns pontos de regime na interceção entre o Direito civil e o Direito laboral, no que tange à capacidade negocial de menores no exercício de uma atividade profissional, seja no momento da celebração do contrato de trabalho, durante a sua execução, na administração dos proventos auferidos e, ainda, na cessação do contrato; 3) destacar o relevo de um diálogo necessário entre o CC e CT, nesta matéria, fornecendo diretrizes para um regime unitário.

# Munín Sánchez, Lara

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y  
de la Seguridad Social  
Universidad de Santiago de Compostela (España)

lara.munin@usc.es



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciada en Derecho por la Universidad de A Coruña. Tras obtener el título de Doctorado en 2010, se dedicó a tareas docentes e investigadoras, siempre vinculadas al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en distintas universidades como la Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña, la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol (UDC) y actualmente en la Universidad de Santiago de Compostela como Ayudante Doctora adscrita al área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Simultáneamente, desde el año 2009 hasta 2022, asumió funciones de juez sustituta, lo que le ha permitido el desempeño de la actividad jurisdiccional, de forma especializada en el ámbito social, en distintos juzgados de la provincia de A Coruña y señaladamente en los Juzgados de lo Social de A Coruña y Ferrol.

## ABSTRACT

---

### *La formación como instrumento de protección laboral ante la crisis demográfica*

#### Ponencia individual

El acusado descenso de la natalidad que se viene produciendo en el presente siglo junto con el notable incremento de la esperanza de vida, especialmente en los países europeos, ha motivado que los poderes públicos hayan centrado su atención en este fenómeno con la finalidad de atajar el exponencial envejecimiento de la población. En efecto, bajo los auspicios de las políticas europeas muchos países van tomando conciencia de la necesidad de dotar de una mayor protección en el ámbito laboral a la maternidad y la paternidad, así como de favorecer la conciliación. Curiosamente, casi siempre se deja de lado la referencia a un componente especialmente valioso en esa protección: la formación. El aprendizaje permanente y el reciclaje profesional se erigen en herramientas imprescindibles para que, quienes se enfrentan al reto de tener hijos, no tengan que optar entre familia y trabajo.

# Neto, Joana Isabel

Bolseira de Investigação - CEDIS  
Nova School of Law, Lisbon (Portugal)

joanaisabelneto@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

- Licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto;
- Estágio obrigatório na Ordem dos Advogados Portugueses - tema de defesa oral: Videovigilância no local de trabalho;
- Advogada Estagiária na CCEA - Sociedade de Advogados, sob orientação do patrono José Manuel Lobo d'Ávila Esteves de Aguiar tendo como principais competências: Contencioso Civil, Processo Executivo e Insolvência ;
- Jurista na Norgarante - Sociedade de Garantia Mútua, S.A.;
- Advogada, inscrita na Ordem dos Advogados Portugueses em prática individual, desde 2010. Áreas preferenciais: Direito do Trabalho, Insolvência e Processo Penal, (Cédula Profissional n.º 48299-P);
- Pós-Graduação em Direito de Trabalho, na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, com 18 valores e trabalho final Despedimento por inadaptação - Reforma ou consagração legal do despedimento sem justa causa? sob orientação da Professora Doutora Milena Rouxinol.
- Mestrado em Direito do Trabalho e das Empresas, no Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), com 17 valores e conclusão da dissertação «Na boca de cena do regime jurídico do contrato de trabalho dos profissionais de espetáculo» sob orientação do Professor Doutor António Monteiro Fernandes.
- Prémio de excelência académica pela conclusão com distinção do Mestrado em Direito do Trabalho e das Empresas (2017-2018).
- Assessora Parlamentar, nas áreas do Trabalho, Segurança Social e Administração Pública.
- Desde 2019 (Outubro) - Doutoranda em Direito na Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa;
- Desde 2021 (Fevereiro)- Bolseira de investigação do CEDIS - Centro de Investigação e Desenvolvimento sobre Direito e Sociedade, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

## ABSTRACT

---

***O estranho caso do direito ao teletrabalho dos trabalhadores com deficiência ou risco agravado de saúde***

## Ponencia individual

**Sumario:** Índice: I. Prólogo; II. Trabalho à distância: delimitação conceptual; III. Regime legal do teletrabalho no ordenamento jurídico português; IV – Teletrabalho nas pessoas com deficiência ou doença crónica: um direito?; V – Teletrabalho: adaptação razoável do posto de trabalho ou medida de ação positiva; VI – Considerações finais.

### **Fuentes y metodología:**

Método legalista e teórico.

Recurso a fontes diretas nacionais (enquadrado no processo legislativo) e internacionais.

### **Problemas básicos a tratar:**

A generalização do trabalho à distância que teve lugar, sobretudo, depois da pandemia SARS-CoV-2 fez nascer (ainda que transitoriamente) o direito ao teletrabalho, isto é, o direito ao teletrabalho obrigatório, sem possibilidade, a não ser em casos excepcionais, de oposição por parte entidade empregadora, para grupos de pessoas consideradas mais vulneráveis em contexto laboral, designadamente os trabalhadores com deficiência ou risco agravado de saúde (mediante critérios específicos legalmente estipulados). O reconhecimento legal desse direito ao teletrabalho levanta questões, por um lado, sobre os riscos associados ao teletrabalho no contexto de uma sociedade estruturalmente desigual e, por outro lado, sobre se este deve ser consolidado enquanto medida de ação positiva contra a discriminação das pessoas com deficiência ou risco agravado de saúde (conceito amplo que se adotará para delimitar o âmbito objetivo deste direito) ou se deverá ser consagrada ope legis como uma das formas de adaptação razoável do posto de trabalho no quadro de uma densificação deste direito.

### **Conclusiones:**

I. O trabalho à distância, designadamente em regime de teletrabalho (consensualizado ou a requerimento do trabalhador e com recurso às tecnologias da informação), pode trazer vantagens às pessoas com deficiência e ou risco agravado de saúde e aos trabalhadores com pessoas com deficiência (entendida em sentido amplo) a cargo.

II. No entanto, os benefícios do teletrabalho para grupos de pessoas vulneráveis devem ser compaginados, por um lado, com a garantia de contacto presencial periódico, designadamente com os colegas de trabalho e as estruturas representativas dos trabalhadores e, por outro lado, com políticas de combate à discriminação das pessoas com deficiência em vários domínios, designadamente de remoção de barreiras quer em contexto laboral, quer no plano do acesso à habitação, transportes, mobilidade.

III. A definição de medidas de ação positiva, que confirmam o direito ao teletrabalho a pessoas com deficiência ou risco agravado de saúde e, seguindo a terminologia adotada na mais recente alteração introduzida ao CT, a trabalhadores com pessoas com deficiência, doença crónica e doença oncológica (preenchem ou não os requisitos necessários para atribuição do estatuto de cuidador não principal) que o requeiram, é uma forma de discriminação positiva de relevo.

IV. A introdução, de iure condendo, de medidas de ação positiva que confirmam ao trabalhador com deficiência ou risco agravado de saúde o direito ao teletrabalho não se confunde, contudo, com o direito ao teletrabalho enquanto medida de adaptação razoável.

V. O reconhecimento do direito ao teletrabalho (e à sua recusa) enquanto medida de adaptação razoável atribuída às pessoas com deficiência ou risco agravado de saúde e, portanto, tem um âmbito de aplicação mais amplo e é aplicável em moldes a definir casuisticamente e adequados às necessidades específicas da pessoa em apreço.

VI. Assim, a inclusão do direito ao teletrabalho (e à sua recusa) no elenco exemplificativo das medidas de adaptação razoável (no quadro da imperiosa densificação do conceito de adaptação razoável) é, de iure condendo, uma solução que poderá constituir um instrumento relevante de combate à discriminação das pessoas com deficiência.

# Núñez González, Cayetano

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social  
Universidad de Valencia (España)

cayetano.nunez@uv.es



## CURRICULUM VITAE

---

Doctor en Derecho. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València. Profesor del Magíster de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las Universidades de Talca y de Concepción. Las líneas principales de investigación que desarrolla giran en torno a diferentes temas, sobre los que tiene diversas publicaciones, como “los efectos de la globalización en los derechos sociales”, “los derechos laborales de los pueblos originarios”, “trabajo, género y relaciones laborales”, “discriminación por orientación y diversidad sexual”, “discapacidad y empleo”, “discriminación por razones étnicas, interculturalidad y trabajo”, “la prevención de los riesgos laborales” y “la transformación del modelo de seguridad social en los países latinoamericanos”. Coordinador de proyectos de colaboración con entidades académicas y gubernamentales de España, Bolivia, Chile, Ecuador y Venezuela. Fue observador y consultor en las Misiones de Paz de Naciones Unidas en Guatemala y Colombia e investigador del Fondo de Poblaciones de Naciones Unidas en Bolivia.

## ABSTRACT

---

**Seminario "Trabajo, crisis climática y dimensión social de la transición justa.  
Problemas conceptuales y aproximaciones normativas desde el Derecho  
Internacional del Trabajo y los sistemas español y chileno"**

**Coordinador**

El seminario se proyecta como una contribución a una de las áreas temáticas del 4º Congreso Mundial de CIELO Laboral: “La protección del trabajo frente a las crisis económica, demográfica y climática”. En particular, el seminario pretende ser un espacio de discusión rigurosa, a partir de líneas de investigación en desarrollo de sus ponentes, sobre la relación entre trabajo y crisis climática.

El último informe de la OIT sobre la materia (“Lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos”, 2023) afirma que “el cambio climático y medioambiental se está convirtiendo a pasos agigantados en la mayor amenaza para la reducción de la pobreza y el logro del trabajo decente, el desarrollo sostenible y la justicia social”.

Por su parte, la Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de julio de 2015, sobre la Iniciativa de Empleo Verde, afirma que “una transición hacia sociedades y economías sostenibles con pautas de consumo y producción igualmente sostenibles puede generar oportunidades de crear nuevos puestos de trabajo de calidad y transformar el empleo existente en el denominado empleo verde en prácticamente todos los sectores y a lo largo de toda la cadena de valor”.

La intensa relación entre trabajo y cambio climático es indiscutible hoy en día. Lo demuestra el alto interés dogmático, la atención de la comunidad internacional y los diversos esfuerzos normativos y de políticas públicas. Téngase presente, sólo citar algunos hitos, los siguientes: Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (1992), Protocolo de Kyoto (1997, 2006 y 2010), Acuerdo de París (2015) y COP27 (2022). Las estrategias, incluidas las referidas al trabajo, han sido variopintas: adaptación, mitigación, reactivas y proactivas.

Con todo, persiste cierta indefinición de los elementos centrales que condensan esta problemática, que por cierto excede a la perspectiva puramente jurídica. Asimismo, las iniciativas de solución a los problemas identificados son todavía incipientes y de escasa eficacia, siendo indispensable acelerar e intensificar el diálogo social, de cara a la propuesta de enfoques más contundentes. En la misma línea, siguen siendo muy disímiles el alcance y los efectos de esta discusión en los distintos sistemas nacionales, fuertemente determinados por sus modelos normativos, de producción y ambientales.

Al efecto, las perspectivas nacionales que se expondrán (Chile y España) permitirán un enfoque comparado de este tema, enriquecido por las referencias al Derecho Internacional del Trabajo. En particular, se proponen los siguientes ejes:

- Derecho, trabajo y modelo productivo: el concepto de empleo sostenible en la transición ecológica (Cayetano Núñez, Universidad de Valencia, España).
- Cuestiones conceptuales sobre transición justa y trabajo decente (Paulina Alvarado, Universidad de Magallanes, Chile).
- Transformaciones tecnológicas y nuevos nichos de empleo ¿ecológico? (Andrea Papi, Universidad de Valencia, España).
- Derechos colectivos y diálogo social como estrategias para la transición justa (Rodrigo Palomo, Universidad de Talca, Chile).
- Cambio climático y Derecho del Trabajo en el caso chileno. Compromisos y acciones (Nicolás Ruiz-Tagle, Universidad de Talca, Chile).

### ***Derecho, trabajo y modelo productivo: el concepto de empleo sostenible en la transición ecológica***

#### **Ponencia en Seminario**

Las actuales intervenciones políticas y normativas en la construcción de empleos ecológicos no han implicado un cambio real en el modelo productivo, ni en el modelo de consumo actual, como tampoco sugieren ninguna reformulación sobre las condiciones de trabajo, a pesar de que está comprobado que estos fenómenos climáticos afectan al funcionamiento de la economía, interrumpiendo las cadenas de suministro o dañando infraestructuras necesarias para la producción y la logística, lo que viene a ser un nuevo factor para la destrucción de empleo y, además, generan un impacto sobre la salud y seguridad de las personas trabajadoras (GONZÁLEZ, 2021; IGARTÚA, 2022).

No obstante, la transición ecológica de la economía podría ser una oportunidad para repensar las formas de trabajo, debate abierto a nivel legal y doctrinal, sobre cómo crear empleos sostenibles, también denominados empleos verdes (Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de julio de 2015, sobre la Iniciativa de Empleo Verde).

El dilema que se presenta es doble: el primero consiste en preguntarse si es posible tener empleos sostenibles sin cambiar el modelo productivo (ESCRIBANO, 2022); si la respuesta fuera afirmativa, el segundo está en resolver qué se entiende por empleo verde, debate que ha despertado un gran interés en los agentes económicos y sociales (CORREA, 2022).

Sin embargo, lo que predomina hasta el momento es una amplia heterogeneidad en las diferentes aproximaciones para definir el empleo sostenible o empleo verde (MIÑARRO, 2022), resultando muy complejo identificar de forma sistemática las actividades y/o los sectores de la economía en los que pueden enmarcarse este tipo de trabajos, lo que dificulta la realización de un análisis certero acerca de la contribución real para saber qué son y qué impacto tendrían en la sostenibilidad medioambiental.

Respecto del caso español, por ejemplo, es importante analizar las implicancias sociales y laborales de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética. Asimismo, el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático, que incluye estrategias de transición justa.

# Oliveira, Pedro

Doutorando  
Universidade de Coimbra (Portugal)

pedro\_amri@hotmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; Mestre em Direito Laboral pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; Doutorando em Direito Público pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; Bolseiro de Investigação da Fundação para a Ciência e a Tecnologia; Visiting scholar na Columbia Law School (NYC).

## ABSTRACT

---

### *Desenvolvimentos recentes sobre o direito de oposição do trabalhador no caso de transmissão de empresas em Portugal*

#### Ponencia individual

**Sumario:** 1. Introdução. 2. O direito de oposição à luz da Lei 14/2018. 2.1 Requisitos formais . 2.2 Pressupostos. 2.3 Consequências. 3. Ressonância do(s) fundamento(s) do direito de oposição na jurisprudência. 4. Conclusão. 5. Referências bibliográficas.

#### **Fuentes y metodología:**

O estudo alicerça-se metodologicamente nos instrumentos de interpretação jurídica, de modo particular nos normativos legais e na ressonância dos mesmos ao nível doutrinal e jurisprudencial.

#### **Problemas básicos a tratar:**

Como se sabe, as aporias em torno do direito de oposição do trabalhador resultante da Lei 14/2018, de 19 de Março, tem suscitado, sobretudo quanto ao(s) seu(s) pressuposto(s), um alargado debate doutrinal, que já encontra, aliás, ressonância ao nível da judicatura. Quais elementos normativos devem ser invocados e provados pelo trabalhador opositor? Quais as consequências para ele do exercício atempado de tal direito? Poderá o trabalhador manter-se vinculado ao transmitente? Poderá ele optar pela resolução do contrato? Que regime aplicar na hipótese de a empresa do transmitente ser globalmente transmitida para o transmissário? Serão, pois, sobre essas questões que o presente estudo se irá centrar.

**Conclusiones:**

À semelhança do que sucede no contexto da doutrina nacional, já se começam a verificar divergências jurisprudenciais sobre o(s) pressuposto(s) para o exercício, pelo trabalhador, do seu direito de oposição. A Relação de Coimbra, retomando a decisão da Relação de Guimarães, sustenta se tratar de um direito assente num fundamento genérico, recortado pela cláusula geral “prejuízo sério”, a qual pode ser integrada pelos elementos indiciários exemplificados na norma: manifesta falta de solvabilidade; situação financeira difícil; desconfiança na política organizacional do adquirente. Por sua vez, encontramos decisões como as da Relação de Évora e do Porto, que defendem haver antes dois fundamentos distintos, os quais se traduzem no prejuízo sério ou na falta de confiança. No respeitante ao elemento da desconfiança, a posição maioritariamente defendida pela judicatura, de que os arestos referenciados são claros testemunhos, aponta no sentido da sindicabilidade daquele. O direito de oposição não se conduz, afinal, a um poder irrestrito do trabalhador.

# Padilla Parga, Roberto

Candidato a Doctor en Derecho  
Universidad de Talca (Chile)

padillaparga@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Candidato a Doctor en Derecho del programa de Doctorado en Derecho de la Universidad de Talca, Chile.

Becario Beca Universidad de Talca para Estudios de Doctorado.

Abogado, Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Talca.

Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Talca y de la Universidad de Valencia.

Profesor en distintas instituciones de educación superior. Actualmente, Profesor de Derecho y Empresas de la Universidad Católica del Maule, sede Curicó.

## ABSTRACT

---

### ***Comparación entre discriminación laboral y discriminación algorítmica producto de la gestión automatizada del trabajo***

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Gestión algorítmica del trabajo en la empresa y de las facultades del empleador. 3. Cómo discriminan los algoritmos. 4. Discriminación laboral en el Derecho del Trabajo en Chile. 5. Desafíos y propuestas regulatorias. 6. Conclusiones.

#### **Fuentes y metodología:**

Para la presente propuesta, se propone una investigación realizada de acuerdo a las herramientas propias de la investigación jurídica del método dogmático. Para ello se utilizará el análisis del dato normativo, análisis del discurso doctrinario jurídico y la interpretación de estos para la construcción de conclusiones.

-ADAMS-PRASSL, Jeremías; BINNS, Reuben; KELLY-LYTH, Aislinn (2022) Directly discriminatory algorithms. En: The modern law review. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/14.68-2230.12759>

-ALOISI, Antonio y DE STEFANO, Valerio (2022) Your Boss is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour. Hart Publishing. Inglaterra.

-CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2001) La discriminación laboral indirecta. Revista de Derecho de Valdivia. Vol. XII N° 2. pp. 67 - 81. Disponible en: <http://revistas.uach.cl/index.php/revider/article/view/2815>

- CODDOU MCMANUS, Alberto y SMART LARRAÍN, Sebastián (2021) “La transparencia y la no discriminación en el Estado de bienestar digital”. Revista Chilena de Derecho y Tecnología. Vol. 10 N° 2. Pp. 301-332. DOI 10.5354/0719-2584.2021.61034
- CODDOU MCMANUS, Alberto (2020) Derecho a la igualdad ante la ley. En: CONTRERAS, Pablo y SALGADO, Constanza (2020) Curso de derechos fundamentales. Tirant lo Blanch. Valencia, España. pp. 243 – 280
- EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (2022) Bias in Algorithm. Artificial Intelligence and Discrimination. FRA EU. Austria.
- GINES I FABRELLAS, Anna (2022) Sesgos discriminatorios en la automatización de decisiones en el ámbito laboral: Evidencias de la práctica. En: RIVAS VALLEJO, Pilar (editora) (2022) Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención. Thomson Reuters. Madrid. España.
- MUÑOZ GUTIERREZ, Catherine (2021) “La discriminación en una sociedad automatizada: Contribuciones desde América Latina”. Revista Chilena de Derecho y Tecnología. Vol. 10 N° 1. Pp. 271-307. DOI 10.5354/0719-2584.2021.58793
- PEREDO ROJAS, Marcela (2021) Inteligencia artificial y robótica: ¿Un desafío para los derechos fundamentales laborales? En: AZUAJE, Michelle y CONTRERAS, Pablo (editores) (2021) Inteligencia artificial y derecho: Desafíos y perspectivas. Tirant lo Blanch. Valencia, España. pp. 25 – 38
- RIVAS VALLEJO, Pilar (2022) Sesgos de automatización y discriminación algorítmica. En: RIVAS VALLEJO, Pilar (editora) (2022) Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención. Thomson Reuters. Madrid. España. pp. 31 – 68.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián (2019) En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo Labor & Law Issues. Vol 5 N° 2. pp. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=3506584>
- PEDIGRONI PONCE, Paula (2023) Direct and Indirect discrimination applied to algorithmic systems: Reflections to Brazil. Computer Law and Security Review 48. DOI: 10.1016/j.clsr.2022.105766

### **Problemas básicos a tratar:**

Mientras aumenta el número de trabajadores conectados a los sistemas digitales que la empresa utiliza para dirigir su proceso productivo, crece el riesgo asociado a la producción de discriminación algorítmica en la toma de decisiones automatizadas mediante el uso de tecnologías de ese tipo para la dirección del trabajo en la empresa. Por ello, se propone un análisis comparativo entre el concepto de discriminación laboral que fluye del tratamiento jurídico del concepto en la legislación nacional y lo que la doctrina especializada ha identificado como los elementos y características de la discriminación algorítmica, buscando identificar los puntos que puedan originar conflictos entre lo que el ordenamiento protege mediante la garantía de igualdad y no discriminación en el trabajo y esta forma de discriminación.

Problemas básicos a tratar: ¿Cómo se relaciona el concepto jurídico de discriminación laboral con el concepto de discriminación algorítmica?, ¿Cómo es que con ocasión de la gestión algorítmica en la empresa puede llegar a producirse discriminación laboral?, ¿Qué diferencias y similitudes existen entre el concepto de discriminación laboral con el de discriminación algorítmica?, ¿Qué problemas regulatorios se originan a propósito de la discriminación algorítmica con relación al tratamiento jurídico de la discriminación laboral?

**Conclusiones:**

La concepción jurídica laboral de discriminación comprendida en el Derecho del Trabajo en Chile tiene la capacidad de comprender los supuestos de discriminación algorítmica que ocurran con ocasión de la gestión algorítmica del trabajo en la empresa. Aun cuando se hace mención a aspectos relacionados con variables sociales y culturales que pueden afectar la comprensión de los supuestos de discriminación algorítmica dentro de la regulación anti discriminatoria laboral.

Los principales problemas y potenciales conflictos se deben a la necesidad de avanzar en la tutela efectiva del derecho a la igualdad y no discriminación de trabajadores y trabajadoras y no a las características particulares del fenómeno de la discriminación algorítmica.

# Palomo Vélez, Rodrigo

Académico  
Universidad de Talca (Chile)

rpalomo@utalca.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciado en Ciencias Jurídicas (Universidad de Talca, Chile), Abogado, Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Valencia, España). Profesor asociado de la planta regular, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca. Director Junta Directiva, Universidad de Talca. Ex Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca. Ex Secretario General, Universidad de Talca. Ex Presidente Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Integra el comité ejecutivo para América Latina de CIELO Laboral. Miembro correspondiente de la Academia Brasileña de Derecho del Trabajo. Líneas de investigación: Bases dogmáticas y principios del Derecho del Trabajo, Efectos jurídico-laborales de la descentralización productiva, Mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales, Trabajo y personas mayores, Derecho Colectivo del Trabajo, Trabajo en economía de plataformas digitales.

## ABSTRACT

---

### ***Derechos colectivos y diálogo social como estrategias para la transición justa***

**Seminario "Trabajo, crisis climática y dimensión social de la transición justa. Problemas conceptuales y aproximaciones normativas desde el Derecho Internacional del Trabajo y los sistemas español y chileno"**

En la lucha contra el cambio climático han adquirido gran relevancia el diálogo social, y la organización y la acción colectiva de los trabajadores. En efecto, las complejas transiciones que vivimos abren no sólo riesgos sino también oportunidades para avanzar hacia el empleo pleno, la inclusión social y el trabajo decente. Para ello, todos los actores del mundo del trabajo deben aunar esfuerzos, intensificar las actividades de elaboración y aplicación de políticas específicas en pro del crecimiento macroeconómico inclusivo, las empresas sostenibles, el desarrollo de competencias, otras intervenciones activas en el mercado de trabajo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y otros derechos en el trabajo, y encontrar nuevas soluciones a través del diálogo social (OIT, 2023).

La transición hacia economías sostenibles requiere de un consenso social amplio. El diálogo social desempeña un papel crucial en la formulación de las políticas destinadas a promover la justicia social y a lograr progresos sociales, económicos y ambientales. El fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales para que comprendan bien las cuestiones relacionadas con el clima y sus consecuencias para las empresas y los trabajadores a los que representan, es esencial para mantener un diálogo social eficaz sobre una transición justa.

Respecto de la organización y acción colectiva, particular interés tienen los derechos de información de los representantes de los trabajadores, la concreción de las finalidades sindicales y la negociación colectiva.

Es evidente que el reconocimiento y amparo de un derecho de información medioambiental de los sindicatos favorecería su participación en la formulación y ejecución de iniciativas verdes, abriendo paso a una gestión sindical de contenido ambiental (PALOMO 2018). Por su parte, se advierte la sinergia entre las finalidades sindicales y el quehacer ambiental, de modo que el sindicato puede convertirse en un actor relevante a la luz de la autonomía que le es propia (ALVARADO, 2021).

La negociación colectiva, finalmente, puede contribuir a la inclusión de compromisos medioambientales en los acuerdos colectivos que, si se traducen en instrumentos, se convierten en cláusulas vinculantes que podrían invocarse en los tribunales en caso de incumplimiento. De este modo, es posible pensar que la negociación colectiva puede ser un aliado importante en la lucha contra el cambio climático, convirtiéndose en una estrategia concreta para la dimensión social de la transición justa.

# Papi Musatadi, Andrea

Doctoranda  
Universidad de Valencia (España)

apapimusatadi@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciada en Derecho, Universidad Gabriela Mistral. Abogada. Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad Adolfo Ibáñez. Doctoranda Programa Diseño, Gestión y Evaluación de Políticas Públicas de Bienestar Social, Universidad de Valencia. Principal línea de trabajo: tecnologías de la Industria 4.0 (automatización, robotización, IA, IoT, etc.) y su impacto en el empleo y en las nuevas competencias que demanda de las personas trabajadoras.

## ABSTRACT

---

***Transición digital y ecológica, nuevos nichos de empleo y nuevas habilidades requeridas***

**Seminario "Trabajo, crisis climática y dimensión social de la transición justa. Problemas conceptuales y aproximaciones normativas desde el Derecho Internacional del Trabajo y los sistemas español y chileno"**

A las crisis económica, demográfica y climática a las que se refiere este Congreso, corresponde agregar una posible crisis tecnológica, producto de la transformación tecnológica que atraviesa la sociedad y que tiene el potencial de desplazar el trabajo humano. La Revolución Industrial 4.0 que estamos viviendo, con sus sofisticadas tecnologías de automatización, robotización e inteligencia artificial, cuenta con una amplitud transversal que afecta todos los ámbitos de nuestra vida y a todos los sectores económicos, avanza a un ritmo exponencial más que lineal -dejando poco margen de adaptación-, e implica una integración de la tecnología que nos exige trabajar en conjunto con las máquinas. Este escenario conlleva importantes riesgos para la organización social y, particularmente, para el mundo del trabajo.

La tecnificación del mercado laboral genera dos grandes tendencias: desempleo tecnológico y polarización del empleo. Asimismo, genera tres grandes efectos: un efecto destrucción de puestos de trabajo, un efecto creación de empleo y un efecto transformación de empleo. Lo anterior, presenta grandes desafíos ya que la naturaleza del trabajo cambia y por ende las competencias requeridas por las personas trabajadoras también, por lo que quienes no se preparen para ello y no adquieran estas nuevas habilidades pueden quedar fuera del ecosistema laboral. De esta suerte, resulta urgente implementar políticas públicas de aprendizaje permanente que permitan mantener la empleabilidad de la fuerza laboral con sus competencias actualizadas. La misma urgencia en la actualización de competencias demanda el cambio demográfico (adaptándose la fuerza de trabajo a las necesidades de la economía plateada) y el cambio climático (con la necesidad de contar con trabajadores que piensen y actúen en verde).

Las consecuencias que ha generado alterar el equilibrio de la naturaleza han llevado a la necesidad de avanzar hacia economías verdes, lo que ha repercutido también en una nueva fuente de empleo. Así lo indican informes que dan cuenta del crecimiento de los trabajos en energías renovables a nivel mundial, pasando de 12 millones en 2020, a 12.7 en 2021, pese a las persistentes dificultades generadas por el COVID-19 y la creciente crisis energética (IRENA and ILO, 2022). A lo que se suman estudios que estiman que para el 2030, es posible crear 15 millones de empleos en América Latina y el Caribe en sectores como la agricultura sostenible, la silvicultura, la energía solar y eólica, como también en la manufactura y la construcción (SAGET et al., 2020). Así las cosas, es posible que los objetivos de descarbonización creen empleo y con ello contribuyan a compensar las pérdidas de los trabajos que han sido automatizados por el avance tecnológico.

# Pascini, Liliam

Abogada y Directora APRES - Associação Paulista de  
Relações e Estudos Sindicais

pascini@gsa.com.br



## CURRICULUM VITAE

---

Advogada Sócia do Gonçalves e Bruno Sociedade de Advogados. Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Pós-graduada em Direitos Humanos e Governança Econômica pela Universidade de Castilla-La Mancha (Espanha). Pós-graduada em Direitos Humanos pela IUS Gentium Conimbrigae da Faculdade de Direito de Coimbra (Portugal). Membro da Comissão de Direito Sindical da OAB-SP (2023). Vice-presidente da Comissão de Direito Sindical da OAB-SP (2016/2018). Diretora Fundadora da Associação Paulista de Relações e Estudos Sindical (APRES). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão "O Trabalho Além do Direito do Trabalho" - NTADT da USP/SP. Membro do Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT).

## ABSTRACT

---

### ***El papel de los sindicatos en la superación de la brecha de género: la defensa del tema en los instrumentos colectivos***

**Seminario "El papel de los sindicatos en la superación de la brecha de género: instrumentos y obstáculos - la interferencia de la libertad sindical. El reconocimiento del sindicato como agente social (contextos brasileño, chileno y español)"**

La Ponente, como estudiosa del derecho sindical y abogada actuante en un sindicato de los trabajadores en São Paulo, Brasil, evaluará la presencia femenina en los sindicatos brasileños - profesionales y empresariales.

También analizará la posible influencia de la estructura sindical brasileña y su historia en la situación de diversidad de género en las entidades sindicales.

Por fin analizará, si la composición de esas estructuras, conformadas mayoritariamente por varones puede, influir en las diversas políticas que se elaboren con la participación de los agentes sociales en un mundo empresarial dominado igualmente por aquéllos.

De ahí que una propuesta acerca de cómo favorecer la incorporación de la mujer en tales estructuras representativas parezca, más que deseable, necesario.

# Peliza, Eleonora Gabriela

Juez de Trabajo y Profesora de Grado Posgrado  
Pontificia Universidad Católica Argentina y Universidad  
Nacional de Tres de Febrero (Argentina)

ele\_wsalem@hotmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Doctora en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos (USCAC). Máster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF). Profesora Protitular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica Argentina. Prof. Asociada de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica Argentina. Universidad de Morón.

Prof. En la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales UNTREF. Miembro del Comité Ejecutivo de ILERA (International Labour and Employment Relations Association)

Juez del Trabajo en la Provincia de Buenos Aires, Argentina.

## ABSTRACT

---

### ***Tensiones y sinergias en la transición hacia el empleo verde: Educación Superior y Análisis Económico del Derecho***

***Co-autora: Paula Costanza Sardegna  
Universidad de la Marina Mercante***

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Introducción. 2. El trabajo frente al cambio climático en Argentina. 3. Empleo verde. Pautas de la Organización Internacional del Trabajo. 4. Políticas públicas y normativa argentina vinculadas al cambio climático. 4. Compromiso de la Educación Superior. 5. Análisis Económico del Derecho y Cambio Climático. 6. Conclusión. 7. Bibliografía.

#### **Fuentes y metodología:**

El trabajo se caracteriza por su enfoque cualitativo, descriptivo y bibliográfico.

Para el abordaje de este estudio se recurre a doctrina y normativa argentina e internacional.

La metodología de análisis abarca el estudio de los objetivos y funciones de las disposiciones normativas vinculadas al cambio climático y el empleo, y la estructuración de sus principios e instituciones, dando cuenta de la importancia de recurrir a las herramientas del Análisis Económico del Derecho, para su análisis y evaluación y a la Educación para su concientización.

### **Problemas básicos a tratar:**

Las consecuencias del cambio climático preocupan porque afectan la vida, la salud, el trabajo y la economía. En Argentina, el cambio climático ha degradado los ecosistemas y afectado la salud de la población a raíz de la contaminación del aire y el agua. También ha impactado significativamente en la economía y el empleo que -con el aumento de la temperatura, la intensificación de eventos climáticos extremos y la disminución en la disponibilidad de agua- afecta sectores económicos como la agricultura, la ganadería, la pesca y el turismo.

En los últimos cinco años, Argentina ha sufrido daños climáticos significativos. Algunos de los más destacados han sido inundaciones y sequías; así como también olas de calor, incendios forestales y granizos. Graves inundaciones debido a las intensas lluvias en las provincias del norte y centro, como Chaco, Corrientes, Santa Fe y Buenos Aires (2017), las sequías más severas de los últimos 50 años en las regiones agrícolas del centro del país (2018), incendios forestales en las regiones de la Patagonia y Córdoba (2020) y tormentas de granizo en Mendoza, San Juan y Córdoba (2020).

La transición hacia una economía más verde eliminará empleos sin sustitución directa y transformará y redefinirá empleos en función de los nuevos requisitos de perfil y métodos de trabajo.

La protección del trabajo frente al cambio climático debe ser una preocupación creciente debido al impacto negativo que puede tener en el mercado laboral.

Para evitar las consecuencias negativas del cambio climático global en el empleo se necesitan soluciones desde una mirada interdisciplinaria y, las herramientas del Análisis Económico del Derecho, pueden ser útiles para determinar los costos y beneficios de diferentes medidas de adaptación e identificar las políticas y estrategias más efectivas para reducir los impactos negativos del cambio climático. El enfoque debe incluir la identificación de las áreas más vulnerables a los impactos del cambio climático y la implementación de medidas de adaptación específicas, así como también el diseño de políticas públicas que maximicen la eficiencia y la equidad, y que reduzcan los costos sociales y económicos de las regulaciones y leyes existentes. El proceso debe ser acompañado por la Educación que concientice sobre las consecuencias del cambio climático.

### **Conclusiones:**

Los empleos verdes ayudan a los países y a las comunidades a ser más resilientes al cambio climático.

La transición hacia una economía más sostenible y resiliente, puede ofrecer nuevas oportunidades de empleo. Es importante destacar que, la creación de empleos verdes, requiere políticas y medidas específicas que fomenten la inversión en tecnologías y prácticas sostenibles, así como la formación y capacitación de trabajadores en nuevos oficios y habilidades. Este año el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, por Res. MTEySS 82/2023 creó el Programa Empleo Verde.

El Análisis Económico del Derecho nos permite aplicar teorías y herramientas de la Economía para el análisis y proyección de la regulación ambiental y el cambio climático, permitiendo focalizar el estudio en los incentivos económicos que pueden afectar el comportamiento de las empresas, los consumidores y los gobiernos en relación con el cambio climático y el medio ambiente.

La Educación Superior en esta temática resulta fundamental. Si bien estudiar la temática desde los aspectos sociales ayuda a concientizar estudiar el cambio climático desde el Análisis Económico del Derecho permite: a) diseñar políticas públicas que fomenten el desarrollo en la industria de energías renovables, eficiencia energética y agricultura sostenible que asignen de manera más eficiente de los recursos disponibles; b) contribuir a la resolución de conflictos a través de la identificación de los intereses en juego, la evaluación de los costos y beneficios de las diferentes opciones y la promoción del diálogo entre las partes involucradas y c) fomentar la cooperación internacional a través de la identificación de los incentivos y barreras para la acción conjunta, la evaluación de los costos y beneficios de diferentes estrategias de cooperación y la promoción del diálogo entre los países.

# Perregil, Fernanda

Advogada e Professora  
Universidade de São Paulo (Brasil)

Feperregil2019@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Advogada, especialista em Direito do Trabalho e práticas ESG. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF. Formada no curso de certificação "Women's Leadership Program", pela StartSe University e Nova School of Business and Economics. Educação Executiva - Direito do Trabalho Empresarial - Impactos na Gestão da empresa, na Insper. Pós-Graduada em Direitos Processual Civil, pela Pontifícia Universidade Católica (PUC/SP). Professora no curso de Diversidade e Inclusão da PUC/RJ. Professora convidada no LLM em Direito do Trabalho do Insper. Vice-Presidenta da Comissão de Estudos de Direito Antidiscriminatório do IASP. Co-Founder da P2 InterDiversidade. Pesquisadora no Núcleo de Pesquisa "Trabalho Além do Direito do Trabalho" - NTADT, da Faculdade de Direito da USP. Integrante da diretiva da Comissão da Mulher Advogada e membra efetiva da Comissão de Igualdade Racial, ambas da OAB Subseção de Pinheiros. No ano de 2019 foi reconhecida pelo Diretório Chambers and Partners como uma das pioneiras em Diversidade e Inclusão no mercado jurídico LatAm. Autora de diversos artigos e obras doutrinárias.

## ABSTRACT

---

***As crises atuais e a proteção da saúde mental das minorias no ambiente trabalho***

***Co-autora: Luanda Pires***

**Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Introdução, 2. As crises mundiais da atualidade. 3. O panorama do mercado de trabalho na América Latina. 4. A inserção das minorias no mercado de trabalho latino-americano. 4.1 Dados e estatísticas - pesquisa da ONUSIDA. 5. Saude mental dos grupos minorizados. 5.1 Violências no ambiente de trabalho (Convenção 190, da OIT). 5.2 As principais perspectivas do "Minority Stress". 6. Desafios e medidas propositivas.

## **Fuentes y metodología:**

### Referências:

- [1] HIRIGOYEN, Marie-France, Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano, ano 2021,
- [2] HIRIGOYEN, Marie-France, Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano, ano 2021,
- [3] <https://www.crp15.org.br/artigos/pesquisa-revela-o-risco-de-suicidio-na-comunidade-lgbt/>
- [4] <https://almapreta.com/sessao/cotidiano/setembro-amarelo-racismo-e-exclusao-social-explicam-alto-indice-de-suicidio-entre-negros-no-pais>
- [5] Lei no 9.029/1995 [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)
- [6] Convenções n. 111 e 190 da Organização Internacional do Trabalho [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm)
- [7] <https://aliancalgbti.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Informe-28junio-Br.pptx.pdf> - pesquisa ONUSIDA

### Metodologia:

Apresentação dos pontos indicados no índice, por meio de materiais de pesquisas e estudos científicos, os quais serão compilados em slides no formato de apresentação.

## **Problemas básicos a tratar:**

O ano de 2022 escancarou o fato de que os fatores que fazem com que políticas afirmativas de inclusão no mercado trabalho sejam necessárias, não são apenas estruturais, mas também estruturantes.

Neste sentido, é impossível incorporar as boas práticas de uma agenda ESG que não seja integral e interseccional. A exemplo disto, são as diversas questões complexas que emergiram em decorrência da sobreposição de crises ambientais, demográficas, sociais e políticas.

Assim, iremos centralizar a discussão nos impactos destas crises na saúde mental das pessoas latino-americanas, trazendo a importância da proteção de um ambiente de trabalho saudável, além da necessidade de combater à todas as formas de violência no mercado de trabalho, em consonância com as normas internacionais da OIT.

Seguindo esta lógica, existe uma teoria chamada de “Minority Stress” (“Estresse de Minoria”) que avalia os impactos que as discriminações e as violências causam aos indivíduos pertencentes a grupos sociais minorizados. Essa teoria, relaciona os estresses suportados pelas populações historicamente minorizadas, em razão das discriminações sofridas no decorrer da vida, ao aumento do risco em relação às suas saúdes física e mental.

Essa teoria demonstra que em razão destas discriminações, certos grupos de pessoas (e aqui ressalto os recortes de orientação sexual/identidade de gênero, raça e pessoas com deficiência) estão mais propensos ao desenvolvimento de quadros de ansiedade e depressão, burnout, consumo de substâncias – lícitas e ilícitas – de forma abusiva e; maior risco de suicídio, quando comparados à população branca, cisgênera e heterossexual.

Então, não é à toa que jovens LGBTQIAP+ pensem 3 vezes mais e tenham 5 vezes mais chances de tentar o suicídio, quando comparados aos heterossexuais – conforme a pesquisa Oregon Healthy Teens Survey. Sendo que, de acordo com a revista científica “Pediatrics”, o risco de suicídio entre os jovens LGBTQIAP+ cresce 21,5% quando essas pessoas vivem em ambientes hostis à sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Por isso, iremos abordar a importância da proteção à saúde mental das pessoas latino-americanas pertencentes aos grupos sociais minorizados, debatendo os principais desafios e propondo medidas no cenário da América Latina.

**Conclusiones:**

A conclusão é que as crises atuais impactam/atingem de forma desproporcional à saúde mental das pessoas latino-americanas de grupos minorizados, principalmente em razão das discriminações sofridas no decorrer da vida, com especial atenção a necessidade de maior proteção destas pessoas no ambiente de trabalho.

Por estas razões, mister se faz que práticas de diversidade e inclusão sejam desenvolvidas não apenas a partir do reconhecimento da estrutura na qual a América Latina fora lapidada, como também de maneira que acolham e trabalhem os impactos das discriminações de forma efetiva."

# Perrone Ramos, Joaquín

Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y  
Seguridad Social  
Universidad de la República (Uruguay)

joaquin.perrone93@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

- Licenciado en Relaciones Laborales - Facultad de Derecho - UdelaR.
- Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social - Facultad de Derecho - UdelaR (Posgrado).
- Máster en Dirección de Personas y Gestión Estratégica del Talento - Universidad de Salamanca.
- Maestría (c) en Derecho del Trabajo y Seguridad Social - Facultad de Derecho - UdelaR.
- Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social - Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social - Facultad de Derecho - UdelaR.
- Jefe de Recursos Humanos - Circulo Católico de Obreros del Uruguay Mutualista (Institución de Salud Privada).

## ABSTRACT

---

### *La protección del empleo en el sector salud uruguayo en contexto de crisis*

#### Ponencia individual

**Sumario:** I. Breve historia de la atención a la salud en Uruguay. II. Hacia el Sistema Nacional Integrado de Salud. 1. Problemas del Sistema de Salud uruguayo previos a la reforma. 2. Propuestas de cambios. 3. Creación del Sistema Nacional Integrado de Salud. III. Diálogo Social y su impacto en la protección del empleo. 1. Acuerdo Multisectorial del 4 de abril de 2001. 2. Cierre de la Mutualista Casa de Galicia. .2.1. Ley 20.022 .2.2. Decreto reglamentario de la ley 20.022 de fecha 23 de febrero de 2022. .2.3. Consejo de Salarios - Grupo 15, Salud General, No médicos. .2.4. Consejo de Salarios - Grupo 15, Salud General, Médicos. 3. Resultados obtenidos a un año de celebrados ambos acuerdos. 3.1. Acuerdo no médico. 3.2. Acuerdo médico. IV. Conclusiones.

#### **Fuentes y metodología:**

Análisis de doctrina, leyes y acuerdos celebrados a través de la Negociación Colectiva, con valoraciones de índole personal.

**Problemas básicos a tratar:**

En esta ponencia se pretende realizar un estudio sobre la importancia del Diálogo Social y de la Negociación Colectiva para la superación de las dificultades generadas en los contextos de crisis, tomando como base de análisis el sector salud uruguayo.

**Conclusiones:**

Con el objetivo de poner en contexto al lector, se realizará un breve repaso de la historia de la atención a la salud en dicho país, y los cambios que ocurrieron hasta el surgimiento del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS), para posteriormente analizar diferentes experiencias donde queda reflejada la importancia del Diálogo Social y la Negociación Colectiva a tales efectos.

\*\*\*\*

***La era del panóptico neurotecnológico: principales desafíos del Derecho del Trabajo para la regulación de los neuroderechos laborales por parte de la OIT***

*\*Presentación de ponencia en nombre de José Antonio Iglesias Cáceres*

**Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Chile: Ley 21.383 sobre "Protección de los neuroderechos y la integridad mental, y el desarrollo de la investigación y las neurotecnologías". 3. La "Carta de Derechos Digitales de España". 4. Brasil - Proyecto de Ley Nro. 1229/2021. 5. Declaración del Comité Jurídico Interamericano sobre neurociencia, neurotecnologías y derechos humanos: Nuevos desafíos jurídicos para las Américas. 6. Declaración del Parlatino sobre neuroderechos. 7. Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 6 de octubre de 2022 (A/HRC/RES/51/3). 8. Declaración de Valencia sobre la incorporación de los neuroderechos en la Declaración Internacional de Derechos Humanos. 9. Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en entornos digitales. 10. Reflexiones finales.

**Fuentes y metodología:**

Borbón Rodríguez, D. A., Borbón Rodríguez, L. F. y Laverde Pinzón, J, "Análisis crítico de los NeuroDerechos Humanos al libre albedrío y al acceso equitativo a tecnologías de mejora", IUS ET SCIENTIA, 2020, Vol. 6, Nro. 2, ISSN 2444-8478 : [https://www.researchgate.net/publication/348280669\\_Analisis\\_critico\\_de\\_los\\_NeuroDerechos\\_Humanos\\_al\\_libre\\_albedrío\\_y\\_al\\_acceso\\_equitativo\\_a\\_tecnologías\\_de\\_mejora](https://www.researchgate.net/publication/348280669_Analisis_critico_de_los_NeuroDerechos_Humanos_al_libre_albedrío_y_al_acceso_equitativo_a_tecnologías_de_mejora)  
lenca, M. y Andorno, R., "Towards new human rights in the age of neuroscience and neurotechnology", recuperado de:

<https://lsspjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40504-017-0050-1>

IGLESIAS CÁCERES, J. A., "Neuroderechos laborales en la era de las neurotecnologías", en rev. Derecho Laboral, t. LXIV, Nro. 282, Abril-Junio 2021, Montevideo, FCU, p. 383.

Análisis de el estado del arte por parte de la doctrina en la utilización de neurotecnologías en el ámbito laboral, así como también, el relevamiento de las diversas normativas aprobadas en materia de protección de datos neuronales, particularmente desde una perspectiva laboralista.

### **Problemas básicos a tratar:**

La implicancia del uso indiscriminado y no regulado de neurotecnologías en el ámbito laboral.

La cuestión central es investigar los diversos impactos en el mundo del Derecho del Trabajo, desde una perspectiva de los derechos humanos laborales, particularmente aquellos que atentan contra los derechos inespecíficos del trabajador, como pueden ser su dignidad, libertad de pensamiento, y en esta nueva era tecnológica, lo que tiene que ver con los denominados "neuroderechos laborales", particularmente, el de "privacidad mental" de los trabajadores.

El origen mismo del derecho del trabajo, como afirma Fernández Brignoni, "está asociado al impacto de cambios tecnológicos que transformaron las condiciones de vida y de trabajo de la humanidad" (2018).

A lo largo del tiempo, y así nos lo recuerda Igarza Funes, el trabajo humano ha transcurrido junto al desarrollo tecnológico; no obstante, en los últimos tiempos el grado de avance de éste, augura cambios radicales al actual modelo de relaciones laborales.

En la actualidad las neurotecnologías están logrando avances nunca antes imaginados, avances que se instalan de forma abrupta en el ámbito laboral con la sencilla pretensión de investigar los pensamientos de los trabajadores a través de sus datos neuronales, violentando en definitiva la denominada "privacidad mental".

Esa esfera, parcela inviolable de nuestra propiedad mental, pareciera que comienza a abrir sus puertas de forma involuntaria rendida ante una realidad que se impone en el ámbito laboral.

Guerra (1998) recuerda que "Hegel, heredando esto de Fichte, diría que el trabajo es paradójico, ya que sin éste el hombre no sería nada, pero mediante éste, el hombre deja de ser lo que es originalmente" (p. 42).

Es por eso, que surge la necesidad de analizar si estas cuestiones vinculadas a la intromisión en nuestra esfera más íntima, la de nuestros pensamientos, tendría que tener un límite, y por tanto, determinar si ese límite estaría en la creación de normas protectoras.

Partiremos de la indagación de la regulación de los neuroderechos a nivel normativo en el mundo. Para investigar si existe la necesidad o no, de legislar los denominados "neuroderechos laborales".

### **Conclusiones:**

A través del análisis minucioso de la actual doctrina juslaboralista, determinar si es necesaria la creación, particularmente, por parte de la O.I.T. de una nueva categoría de normas jurídicas, expresadas a través de Convenios Internacionales o Declaraciones, que establezcan claramente una nueva categoría de derechos laborales (los "neuroderechos laborales") a consecuencia del evidente avance e impacto de las neurotecnologías en el mundo del Trabajo.

Las conclusiones preliminares a las que se espera llegar:

- I. Explicitar los conceptos de “neuroderechos” y de “neuroderechos laborales”.
- II. Explicitar las normas de Derecho Internacional aplicables e identificar las experiencias extranjeras que movilizaron sobre la necesidad de regularlos.
- III- Indagar y sistematizar los estándares de la regulación normativa en otros países, y en el ámbito europeo.
- V- Proponer una modelización de las distintas estrategias relativas a la regulación de los “neuroderechos laborales”. Proponer un marco institucional con el que se debe dotar este tipo de actividad.
- VI- Indagar como se posicionó la Universidad de la República (Uruguay) respecto al referido tema.

# Pinto Sarmiento, Yenny

Académica y Presidenta de la Sociedad Chilena  
Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile)

ypinto@ucsc.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Abogada, Master en Derecho de la empresa y Doctora en Derecho por la Universidad de Deusto, Bilbao, España.

Presidenta de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Académica de Derecho del Trabajo Facultad de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción.

Diversas publicaciones en artículos de revista y libros.

## ABSTRACT

---

### *Falta de protección social de los trabajadores independientes en Chile*

#### Ponencia individual

**Sumario:** 1. Antecedentes generales, concepto de trabajador independiente. 2. Regulación de los trabajadores independientes en Chile. 3. experiencias comparadas y críticas a nuestra normativa. 4. Conclusiones.

#### **Fuentes y metodología:**

En este estudio se utilizará diferente bibliografía, la mayoría de ella perteneciente a autores de reconocido prestigio. En cuanto a la metodología, se emplearán las herramientas propias de la dogmática jurídica, en el sentido que se utilizará la inducción en la investigación, para extraer las consecuencias que indiquen la confirmación de las hipótesis planteadas. Esto para, luego, mediante la sistematización y deducción, obtener las consecuencias de los principios asumidos y aceptados.

**Problemas básicos a tratar:**

La presente investigación pretende examinar los defectos del régimen de la seguridad social en Chile, tratándose de trabajadores independientes. El problema se presenta por cuanto no existe en Chile una regulación sistemática para los trabajadores independientes, como ocurre, en cambio, en otros sistemas como el español.

El reconocimiento de este colectivo ha sido parcial en el Derecho laboral, tanto a nivel legal, dogmático, como jurisprudencial. En general, se le ha reconocido con el propósito de asimilarlos, en determinados aspectos, a los trabajadores dependientes, como demuestra la reciente regulación de las plataformas digitales, introducida por la Ley 21.431, de 11 de marzo de 2022. Sin perjuicio de los antecedentes históricos, previos al DL 3500, existe una incipiente protección, consagrada en la Ley N° 20.255, de 11 de marzo de 2008, que establece una reforma provisional, modificando los artículos 88 a 92 del DL 3.500, para establecer la cotización obligatoria de trabajadores independientes entendiendo por tal, como veremos, el que desarrolla actividades afectas al impuesto a la renta, para los efectos de otorgarles protección previsional, de salud y frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y, la Ley N° 21.133, de 2 de febrero de 2019, que modificó las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los sistemas de previsión y salud, así como a los seguros que se indican.

**Conclusiones:**

Estas normas, que imponen la cotización obligatoria para trabajadores independientes que tributan regularmente, son insuficientes en la medida que no se corresponden con una regulación legal de esta clase de trabajadores. No recogen, por lo mismo, la más amplia diversidad que, tanto en el derecho comparado, como la dogmática chilena identifica y, por consiguiente, se trata de normas que dispensan una protección insuficiente, en la medida que la protección viene determinada por un mecanismo exclusivamente contributivo y comprendería, esencialmente, los denominados económicamente dependientes. Lo mismo ocurre con el seguro de desempleo, que importa la existencia de una relación de dependencia, como ocurre en el caso de la Ley N° 19.728 y las medidas de protección del empleo que se adoptaron a propósito de la ley protección al empleo, Ley N° 21.227, de 6 de abril de 2020.

# Pires de Araujo, Patricia

Advogada e Pesquisadora  
GETRAB-USP. Grupo de Estudos de Direito  
Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da  
Universidade de São Paulo (Brasil)  
pepa.araujo@outlook.com



## CURRICULUM VITAE

---

Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie e graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Advogada. Pesquisadora do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social (GETRAB-USP), coordenado pelo Professor Nelson Mannrich, com enfoque na saúde mental do trabalho.

## ABSTRACT

---

### *Suicídio no Trabalho: acidente ou fato provocado?*

#### Presentación de libro

**Sumario:** INTRODUÇÃO. 1. DO DIREITO FUNDAMENTAL À DIGNIDADE HUMANA NO TRABALHO. 2. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA AGRESSIVIDADE. 3. CONSEQUÊNCIAS DO AMBIENTE AGRESSIVO AO TRABALHADOR. 4. SUICIDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. 5. Casos Mermot. France Telecom. Peugeot- Citroen Renault. Caso Foxconn. Fox News. Uber – EUA. Fruna – Chile. Brasil. 6. VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR E SUICÍDIO NO LOCAL DE TRABALHO: ACIDENTE OU FATO PROVOCADO?

#### **Fuentes y metodología:**

Para o enfrentamento do tema foram utilizadas a legislação, a doutrina e a jurisprudência, elementos da dogmática jurídica. Também o direito estrangeiro foi amplamente usado com o objetivo de averiguar o tratamento jurídico das questões propostas por outros ordenamentos jurídicos como França, Espanha e Portugal.

Tendo em vista que a presente investigação objetivou, além das análises conceituais, o assédio institucional quanto à identificação das suas consequências para a pessoa do trabalhador, os estudos de casos puderam contribuir para a revelação da realidade vivida pelos trabalhadores.

**Problemas básicos a tratar:**

O presente estudo tem como objeto o exame da natureza do suicídio no local de trabalho. O trabalho, a que dedicamos grande parte de nossas vidas, tem um papel fundamental na formação da personalidade e na construção da identidade da pessoa. Contudo, ao mesmo tempo em que pode conduzir o indivíduo à realização pessoal e profissional, pode ser também a origem de riscos para doenças psíquicas, se exercido e organizado em detrimento da dignidade do trabalhador.

A Constituição Federal preceitua o direito fundamental à dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil que deve ser respeitado nas relações de trabalho, principalmente, no tocante à garantia de um meio ambiente de trabalho sadio e que garanta a integridade física e mental do trabalhador. Este estudo analisa ainda o meio ambiente do trabalho e sua agressividade, trazendo os conceitos de assédio moral e organizacional. São destacadas as consequências que podem derivar do meio ambiente agressivo, tais como estresse, ansiedade e depressão, que, em caso de alta gravidade, pode implicar o cometimento de suicídio. Da mesma forma, o entendimento jurisprudencial brasileiro quanto às relações de suicídio e trabalho, como também as tendências doutrinárias e jurisprudenciais de França, Espanha e Portugal, é utilizado para se compreender a natureza do suicídio cometido no local de trabalho. Apresentam-se casos de suicídios ocorridos no local de trabalho e examina-se sua relação com o trabalho. Com base nesses elementos de análise, conclui-se pela necessidade de uma motivação de caráter laboral que leve à caracterização do suicídio no local de trabalho como acidente de trabalho.

**Conclusiones:**

Quando o exercício de uma atividade laboral é realizado em equilíbrio com o fator humano, o trabalho produz uma sensação de domínio e eleva a autoestima do trabalhador, desperta sua criatividade, aumenta sua produtividade, garante sua satisfação, e tudo isso impacta positivamente sua saúde física e mental.

Um diálogo negativo entre as condições de trabalho e os aspectos humanos, por sua vez, acarreta transtornos emocionais, problemas comportamentais, isto é, alterações que podem propiciar o desenvolvimento de enfermidades físicas ou mentais de toda ordem, principalmente a depressão, que, em seu mais alto grau, pode levar a pessoa ao cometimento de suicídio.

A doutrina, a jurisprudência nacional e a internacional, assim como a OIT e a OMS, vêm atribuindo às novas formas de organização do trabalho, nas quais muitas vezes se estabelece uma gestão na base do estresse e da pressão, a razão para o aumento de doenças psíquicas no trabalho, inclusive casos extremos que chegam ao suicídio do trabalhador.

O suicídio, nestes casos, podem ser considerados acidente de trabalho?

# Regina Zimmermann, Tânia

Professora Ensino Superior  
Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (Brasil)

taniazimmermann@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Possui graduação em História pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (1992), mestrado em História pela Universidade Federal de Santa Catarina (2001), doutorado em História pela Universidade Federal de Santa Catarina (2010) com créditos concluídos pela Universidade de Heidelberg (Alemanha) e estágio de pós-doutorado pela Universidade Federal do Paraná. Atualmente é professora associada da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul na graduação e no Mestrado em Educação. É integrante do grupo de pesquisa: Teoria, metodologia e interpretações na História e Historiografia no Brasil e do Laboratório de Estudos de Gênero e História (LEGH-UFSC). Tem experiência na área de História, com ênfase em História e Educação Contemporânea, atuando principalmente nos seguintes temas: pedagogias da crueldade, história das mulheres, relações de gênero, ensino de história, intersubjetividades, literatura e ecofeminismos latino-americanos.

## ABSTRACT

---

### *O trabalho comunitário na perspectiva de ecofeministas latino-americanas*

#### Ponencia individual

**Sumario:** Economia do cuidado. Trabalho comunitário. Corpo-território e as mulheres.

#### **Fuentes y metodología:**

Fontes: 1. Ivone Gebara:

GEBARA, Ivone. Ecofeminism and Pantheism: entrevista. Entrevistadora: Mary Judith Ress, Creation Spirituality, Nov-Dec. p. 9-11, 1993. (entrevista).

GEBARA, Ivone. A cry for life from Latin America. In: ABRAÃO, K. C.; MBUY-BEYA, Bernadette (Eds.). Spirituality of the Third World: A cry for life. Maryknoll, N.Y.: OrbisBooks, 1994a.

GEBARA, Ivone. Trindade: palavra sobre coisas velhas e novas em uma perspectiva ecofeminista. São Paulo: Paulinas, 1994b.

GEBARA, Ivone. Las incómodas hijas de Eva. In: GEBARA, Ivone. Levántate y anda: algunos aspectos del caminar de la mujer en América Latina. México, D.F.: Dabar, 1995a.

GEBARA, Ivone. Longing for running water: Ecofeminism and liberation. Minneapolis:Fortress, 1999b.

GEBARA, Ivone. Intuiciones ecofeministas: ensayo para repensar el conocimiento y la religión. Madrid: Trotta, 2000b.

## 2. Rosa Dominga Trapazo e coletivo Talitha Cumi (Peru)

<https://www.celats.org/publicaciones/130-rosa-dominga-trapasso-feminista-siempre> (entrevista)

Retrato: Talitha Cumi, círculo de feministas cristãs. In:

<https://digitalcommons.lmu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=con-spirando>

<https://www.revistabravas.org/recuerdos-rosa-dominga>

<https://books.google.com.br/books?>

[id=GCR27XfoZWoc&pg=PA126&lpg=PA126&dq=rosa+dominga+trapasso&source=bl&ots=AYzhzjdjA6&sig=ACfU3U3VRxzF6QTli0Qk5IkOFj3q9A8Eaw&hl=pt-](https://books.google.com.br/books?id=GCR27XfoZWoc&pg=PA126&lpg=PA126&dq=rosa+dominga+trapasso&source=bl&ots=AYzhzjdjA6&sig=ACfU3U3VRxzF6QTli0Qk5IkOFj3q9A8Eaw&hl=pt-)

[PT&sa=X&ved=2ahUKEwjLwqqv3Jr2AhUIHLkGHYGHCFwQ6AF6BAgkEAM#v=onepage&q=rosa%20dominga%20trapasso&f=false](https://books.google.com.br/books?id=GCR27XfoZWoc&pg=PA126&lpg=PA126&dq=rosa+dominga+trapasso&source=bl&ots=AYzhzjdjA6&sig=ACfU3U3VRxzF6QTli0Qk5IkOFj3q9A8Eaw&hl=pt-PT&sa=X&ved=2ahUKEwjLwqqv3Jr2AhUIHLkGHYGHCFwQ6AF6BAgkEAM#v=onepage&q=rosa%20dominga%20trapasso&f=false)

## 3. Mary Judith Ress (Chile)

RESS, Mary Judith (1998): "Las fuentes del ecofeminismo: una genealogía". En : Con spirando. Revista latinoamericana de ecofeminismo, espiritualidad y teología N° 23, Marzo 1998. Mosquito editores. Santiago de Chile.

<https://www.theclinic.cl/2015/03/04/la-increible-vida-de-mary-judith/> (entrevista)

<https://www.ihuonline.unisinos.br/edicao/304> (entrevista)

## 4. Safina Newbery e o coletivo Urdimbre de Aquehua (Argentina)

<https://soundcloud.com/conjurosavivavoz/caleidoscopio-dedicado-a-safina-newbery>

[https://www.lahaine.org/mm\\_ss\\_est\\_esp.php/mujeres\\_desobedientes\\_safina\\_newbery](https://www.lahaine.org/mm_ss_est_esp.php/mujeres_desobedientes_safina_newbery) (entrevista)

<https://www.pagina12.com.ar/326850-safina-y-josefina-matriarcas-de-la-existencia-lesbiana>

<https://www.pagina12.com.ar/326850-safina-y-josefina-matriarcas-de-la-existencia-lesbiana> (blog)

Niñas buenas, niñas malas: testimonios e reflexiones (Safina Newbery) In:

<https://digitalcommons.lmu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1015&context=con-spirando>

## 5. Gladys Parentelli e o coletivo Gaia na Venezuela

Retrato:Gaia. In: <https://digitalcommons.lmu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1015&context=con-spirando> (Parentelli describe as ações do coletivo)

<https://ladiaria.com.uy/colonia/articulo/2021/3/fe-feminista-las-historias-de-las-colonienses-ana-maria-rubens-y-gladys-parentelli/>

PARENTELLI, Gladys. Ética ecofeminista. In: [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_vem/article/view/2239](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/2239)  
PARENTELLI, Gladys. Mi Credo: una mirada 21 años Después. In: Con-spirando: Revista latinoamericana de ecofeminismo, espiritualidad y teología, N°. Extra 60 (Edición especial), 2009, págs. 22-24.  
PARENTELLI, Gladys. Teología Ecofeminista/Ecofeminismo Holístico en el caso Latinoamericano. In: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/17706>  
PARENTELLI, Gladys. Con la mirada de la Teología Feminista y del Ecofeminismo. In: <https://palabra>

**Metodologia:** Proponho uma pesquisa bibliográfica e empírica (entrevistas) revisando distintas perspectivas conceituais e categorias (gênero, epistemicídio, terricídio, heteropatriarcado, corpo-território, economia do cuidado, espiritualidades e interseccionalidades) que hodiernamente problematizam as relações de gênero em interseccionalidade com o meio ambiente e sua degradação em países da América Latina. Esses coletivos e ecofeministas arvoram um projeto ético e político que propõe uma alternativa à crise ecológica contemporânea, reconhecendo a existência do vínculo entre subordinação e violência contra a mulher e a destruição da natureza.

#### **Problemas básicos a tratar:**

A proposta deste trabalho de bricolagem entre teóricas ecofeministas (teólogas da libertação em sua maioria) que revalorizaram as cosmovisões originárias e os movimentos ecofeministas com base nos saberes comunitários tonalizam uma capacidade de criar mundos do trabalho comunitário com justiça ecossocial. Para Lorena Cabnal e Paola Bolado temos horizontes para despatriarcalizar e ecofeminizar os territórios para a reprodução da vida e não para a destruição imposta pela lógica da acumulação neoliberal. Hoje, os movimentos das mulheres e os corpos feminizados parecem ser os melhores espelhos que podemos ter para nos reconhecer, traçar histórias, identidades e nos reinventar.

#### **Conclusiones:**

Tirar do esquecimento e da invisibilidade as ações e pensamentos coletivos e individuais de mulheres ecofeministas espiritualistas de Abya Yala também é um ato político bem como um convite para tecer histórias "na região mais vegetal do tempo e da luz" segundo canção de Mercedes Sosa. Estas ecofeministas que acenam após os anos de 1980 dão esperanças aos coletivos de mulheres originárias as quais viviam em intensidade as afetações desde os processos exploratórios da colonização.

Elas estavam à espreita na defesa de seus corpos-territórios e de sua comunidade desafiando governos neocoloniais, mas também desafiaram as teorizações das feministas epistêmicas tanto em relação a geopolítica da colonialidade e do conhecimento. As práxis das ecofeministas antisistêmicas pode permitir diálogos e traduções contextualizados ontologicamente. Na temporalidade essas décadas de lutas que remontam a vários séculos sempre tiveram um sentido explícito: irmandade, alteridade, justiça e libertação. A utopia e ou as ações ecofeministas antipatriarcais se fazem e se replicam no fazer.

A decolonialidade de saberes e poderes tem interposto novas configurações de lutas, sobretudo por mulheres indígenas e negras. Essas lutas imbricam questões relativas as subjetividades e intersubjetividades em relação a uma ampliação de interseccionalidades opressivas diante das políticas antidemocráticas.

Nesse sentido, estudos interseccionais tornam-se importante para entender que suas lutas não se explicam com noções unidimensionais. Também não se trata de reduzir a tripla dimensão raça, classe e gênero sem entender como as formas de dominação interatuam, se fundem e criam interdependências na vida de mulheres comuns e numa espacialidade específica desses movimentos feministas.

Ao subsumir esses agenciamentos móveis estabelecemos uma relação intrínseca com a história das mulheres, das relações de gênero e dos feminismos, pois suas discussões e ações de lutas aludem a resistências e pluralidades de sujeitos e agentes somando-se nas intervenções pelos espaços de criação da vida solidária e igualitária. As teóricas propõem algumas respostas para a atual crise ecológica e suas com o modelo de dominação capitalista-patriarcal perspectivando um novo projeto ético e político que propõe uma alternativa à crise ecológica contemporânea, reconhecendo a existência do vínculo entre subordinação e violência contra a mulher e a destruição da natureza.

Sem dúvida, esses movimentos ecofeministas e feministas, diversos e insurgentes, são movimentos sociais importantes na América Latina nas últimas décadas. Nas suas urdiduras, é decisivo o reconhecimento das genealogias que possibilitaram os seus surgimentos, assim como o seu caráter tenso e a tentativa de mostrar as teias de visibilidade e invisibilidade. Se hodiernamente a questão das identidades tem amplo destaque, outras questões, como as relações entre capitalismo e patriarcado e meio ambiente, passaram a ocupar um lugar importante nas práticas e teorias, mesmo que quase imperceptíveis para neoliberais, para as quais tudo está em jogo na ideia de liberdade como escolha.

# Reynoso Castillo, Carlos

Profesor de Derecho del Trabajo  
Universidad Autónoma Metropolitana (México)

carc@azc.uam.mx



## CURRICULUM VITAE

---

Profesor de Derecho del Trabajo desde 1980, asesor jurídico laboral de instituciones públicas y privadas.

Licenciado en Derecho (México), Doctor en derecho (Francia), diferentes estudios especializados en materia laboral Hungría (Zseged), Francia (Paris), Italia (Bologna), Suiza (Ginebra); autor de varios libros y artículos en materia laboral.

## ABSTRACT

---

### *La crisis de la "subordinación" en América latina*

#### Ponencia individual

**Sumario:** Introducción. 1. Concepto e importancia de la subordinación 2. Evolución de la subordinación. 3. De la subordinación a la "ciberdinación". 4. Las tendencias de la subordinación. 5. Los retos de la subordinación. Conclusiones.

#### **Fuentes y metodología:**

Las fuentes a utilizar son básicamente documentales (doctrina, fuentes normativas-leyes códigos, jurisprudencia, contratos colectivos, reglamentos, etc), con la finalidad de presentar un trabajo de derecho comparado en el cual, a partir de una selección de países latinoamericanos, se muestre la importancia que ha tenido al paso de los años el concepto de subordinación en la construcción del derecho del trabajo, y como hoy en día este "pilar" de la protección de los trabajadores ha venido perdiendo su fuerza, entre otras razones, por la diversidad de formas en que hoy se presentan las relaciones laborales, y de manera destacada aquellas relacionadas con el mundo digital (teletrabajo, plataformas digitales, etc.). Así mismo, se exploran las diferentes maneras como los estados han reaccionado adoptando normas laborales para tratar de actualizar y adecuar conceptos laborales como el de la subordinación.

**Problemas básicos a tratar:**

Son básicamente tres los problemas que orientan la realización de nuestro trabajo:

1. La importancia que ha tenido el concepto subordinación desde hace décadas, y como se ha venido "degradando" al punto de desplazar la aplicación de las normas laborales de amplios sectores de la población en nuestros países.
2. Mostrar la manera como los países han reaccionado en los últimos años, modificando y reformando sus leyes y códigos de trabajo, con la finalidad de adecuar el concepto subordinación. En este ejercicio se busca presentar los ejes principales, las coincidencias, divergencias y tendencias que se pueden desprender de este análisis comparativo.
3. Con la finalidad de plantear una reflexión hacia futuro se busca presentar los retos que plantea el tema, ofreciendo una agenda que permita profundizar en el debate hacia adelante.

**Conclusiones:**

La conclusión central de nuestro trabajo, busca ofrecer una respuesta a la pregunta de qué hacer frente a esta situación de degradación conceptual que esta viviendo el derecho del trabajo en nuestros países y en particular en el caso de la subordinación, mostrando cuáles son las principales propuestas que los expertos han planteado en los últimos años, destacando nuestra opinión personal.

# Ribeiro, Ana Teresa

Professora Auxiliar  
Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

aribeiro@ucp.pt



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciada, mestre e doutora em Direito. Leciona, desde 2011, na Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, sendo aí Professora Auxiliar desde 2021. Aqui leciona disciplinas nas áreas de Direito Público (Introdução ao Direito Público) e Direito do Trabalho (Relações Individuais, Relações Coletivas e Contratação Coletiva, Conflito Coletivo e Envolvimento dos Trabalhadores).

O seu doutoramento foi obtido, em 2020, nesta instituição, com uma tese intitulada: "Dos desafios atuais à contratação coletiva". A sua área de investigação é o Direito do Trabalho, com particular enfoque nos temas das relações coletivas (mais concretamente, contratação coletiva e liberdade sindical).

É autora de diversas publicações, em particular nestes domínios, tendo também participado, como oradora, em vários congressos, nacionais e internacionais, com temas subordinados a estas temáticas.

É, atualmente, membro da Academic Network on the European Social Charter and Social Rights e do Católica Research Centre for the Future of Law (CEID) da Universidade Católica Portuguesa.

## ABSTRACT

---

***Novedades legislativas en materia de trabajo en plataformas en Portugal - la nueva presunción de empleo***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** O fenómeno da economia colaborativa. O trabalho em plataformas digitais: contornos, principais características e desafios, da perspetiva do direito do trabalho. A qualificação do trabalho prestado através das plataformas digitais. Os avanços legislativos ao nível do direito da União Europeia. A recente reforma no contexto do código do trabalho português. Análise crítica

**Fuentes y metodología:**

Para a elaboração da minha intervenção (que será proferida em castelhano) irei socorrer-me de fontes legislativas e doutrinárias.

Por um lado, irei utilizar a recente proposta da Comissão europeia para uma diretiva para a proteção dos direitos dos trabalhadores em matéria de plataformas digitais (bem como as orientações da comissão relativamente ao acesso à contratação coletiva por parte dos trabalhadores independentes) e irei, ainda, atender à recente legislação, aprovada (e, entretanto, vigente) no contexto do ordenamento jurídico português, sobre esta temática. Irei, também, levar em devida conta os diversos elementos doutrinários que, entretanto, têm sido produzidos a este respeito (quer os genericamente relativos ao fenómeno do trabalho em plataformas, quer os produzidos já a respeito da proposta de diretiva. No contexto do ordenamento jurídico português, atenderei, também, aos elementos doutrinários entretanto disponibilizados e que se referem quer à Lei n.º 45/2018, que regula especificamente o transporte individual de passageiros, realizado via plataforma digital, quer às propostas de alteração do Código do trabalho).

A metodologia empregue passa pela análise crítica da proposta avançada, ao nível do direito da União Europeia, bem como ao nível do direito pátrio, procurando aferir se, atentas as questões e problemas suscitados pelo fenómeno das plataformas digitais, tais avanços legislativos são de molde a propiciar uma solução adequada ou se, pelo contrário, não se mostram capazes de dar resposta às interrogações e perplexidades suscitadas por este fenómeno.

**Problemas básicos a tratar:**

O trabalho em plataformas digitais traduz-se numa nova forma de prestar trabalho, marcada pela intermediação de um terceiro (a plataforma digital) que permite o estabelecimento do contacto entre o prestador e o cliente (o beneficiário do serviço prestado).

Ora, enquanto as plataformas se têm assumido, meramente, como intermediárias e não como prestadoras de quaisquer serviços e, muito menos, como empregadoras, a doutrina tem vindo a rebater tal entendimento. De facto, dependendo do tipo de plataforma que esteja em causa (mas pense-se, desde logo, nas plataformas de transporte de passageiros e de entrega de bens), os prestadores estão sujeitos a um controlo apertado e constante da plataforma. Com efeito, além de se verem bastante condicionados na rejeição de tarefas, a sua localização é constantemente conhecida da plataforma, a qual, de resto, lhes impõe regras apertadas de comportamento e de prestação do serviço. Depois, embora o trabalho em plataformas seja publicitado como uma forma de trabalhar caracterizada pela flexibilidade e autonomia dos prestadores, a verdade é que, frequentemente, para que estes consigam daqui retirar rendimentos suficientes para a sua subsistência, acabam por ter de realizar jornadas longas de trabalho (com muitas horas “não pagas” à mistura – nomeadamente, enquanto esperam pela alocação de tarefas). Estudos feitos neste domínio permitem concluir que estes prestadores retiram daqui rendimentos muitas vezes inferiores aos salários mínimos, têm poucas (ou nenhuma) perspetivas de progressão profissional, estão sujeitos a condições de trabalho voláteis (controladas de forma unilateral pela plataforma) e encontram-se, ainda, submetidos a processos de decisão baseados em algoritmos, cujas regras de funcionamento desconhecem.

A situação destes prestadores poderia ser melhorada por via da contratação coletiva. Porém, em diversas ordens jurídicas, este direito encontra-se reservado aos trabalhadores – condição que, como vimos, lhes é normalmente recusada pelas plataformas (além de se verificarem outros obstáculos, desta feita, de cariz prático, quanto à organização destes prestadores, em virtude do modo isolado como realizam a sua atividade). Em particular, até há pouco tempo, era assente, no contexto do direito da União europeia que, sendo os trabalhadores independentes considerados empresas, não poderiam ser celebradas convenções coletivas em sua representação, sob pena de tais convenções serem tidas como acordos de fixação de preços e, como tal, violadoras das regras em matéria de concorrência.

Posto isto, as questões que desejamos tratar são: poderão estes prestadores ser, de facto, considerados trabalhadores e, desta forma, usufruir da proteção do direito do trabalho? Ainda que tal não seja o caso, não deverão usufruir da proteção da contratação coletiva, por forma a que se possa operar a elevação das suas condições de vida e de trabalho? E qual é o contributo que, a este respeito, pode ser dado quer pela União Europeia (por via das orientações proferidas pela Comissão Europeia sobre o acesso à contratação coletiva, por parte dos trabalhadores independentes, e, ainda, da proposta de diretiva para a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas), quer pelo direito nacional (com particular enfoque para o direito português, em cujo contexto, recentemente, se aprovou uma presunção de laboralidade aplicável às plataformas digitais).

### **Conclusiones:**

Mediante as questões colocadas e a análise dos elementos supramencionados, esperamos poder apurar se os instrumentos por ora avançados são suficientes para proceder a uma proteção adequada dos trabalhadores das plataformas digitais. Mais concretamente, no âmbito da proposta de Diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, prevê-se, no artigo 4.º, a introdução de uma presunção de laboralidade neste contexto. Sendo que, verificadas duas das circunstâncias aí previstas, se deverá presumir pela existência de um contrato de trabalho entre a plataforma e o prestador. Algo de similar sucedeu, já, no contexto da legislação portuguesa que se inspirou nos elementos constantes da proposta de diretiva.

Naturalmente, a introdução de presunções de laboralidade neste contexto, em especial dada a reticência demonstrada pelas plataformas, em reconhecer estas relações como juslaborais, é de aplaudir. Porém, a doutrina tem questionado a adequação das características constantes do art. 4.º da proposta de diretiva (havendo, até, já propostas para a sua reformulação). Críticas que são extensíveis ao regime português, dada a inspiração que dali recolheu para a presunção recentemente consagrada no código do trabalho.

Em suma, tencionamos analisar se os mais recentes desenvolvimentos legislativos, a nível nacional e do direito da União Europeia, são de molde a proporcionar uma resposta adequada e eficiente aos desafios trazidos por esta nova realidade do trabalho.

# Ribeiro dos Santos Minharro, Erotilde

Juíza do trabalho e professora universitária  
Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo  
(Brasil)

erotilde.minharro@direitosbc.br



## CURRICULUM VITAE

---

Juíza do Trabalho. Doutora e mestre em Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Professora titular da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão do Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Especialista em Dir. Trab. e Seg. Social pela Universidade de Lisboa. Análise Econômica do Direito pela FGV.

## ABSTRACT

---

### *Proteção ao trabalho frente às crises econômicas e as novas tecnologias*

#### Ponencia individual

**Sumario:** Introdução. 1. Crise econômica e desigualdade social. 2. Os efeitos das novas tecnologias no mercado de trabalho. 3. O trabalho no mundo pós- pandêmico. 4. Concertação social. 5. Considerações finais. 6. Referências bibliográficas.

#### Fuentes y metodología:

Análise bibliográfica.

Fontes:

Disponível em: <https://www.ibm.com/br-pt/cloud/learn/what-is-artificial-intelligence>  
Acesso em 23 de setembro de 2021.

Disponível em: <https://opencadd.com.br/o-que-e-machine-learning/> Acesso em 19 de setembro de 2021.

Disponível em: <https://rm.coe.int/carta-etica-traduzida-para-portugues-revista/168093b7e0>  
Acesso em 21 de setembro de 2021.

Disponível em: <https://apublica.org/2016/06/software-que-avalia-reus-americanos-cria-injusticas-na-vida-real/> Acesso em 23 de setembro de 2021.

Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sistemas/plataforma-sinapses/historico/> Acesso em 26 de setembro de 2021.

Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/inteligencia-artificial-judiciario-mais-completa-pesquisa-sobre-assunto> Acesso em 26 de setembro de 2021.

Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/inteligencia-artificial-ferramenta-busca-processos-por-similaridade-na-bahia/> Acesso em 26 de setembro de 2021.

Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/23082020-Revolucao-tecnologica-e-desafios-da-pandemia-marcaram-gestao-do-ministro-Noronha-na-presidencia-do-STJ.aspx>  
Acesso em 26 de setembro de 2021.

Disponível em: <https://blog.advise.com.br/robos-que-dao-celeridade-a-justica-brasileira/>  
Acesso em 26 de setembro de 2021.

Disponível em: <https://bernardodeazevedo.com/conteudos/tjrn-investe-em-sistemas-para-automatizar-aco-es-repetitivas/>

### **Problemas básicos a tratar:**

Crises econômicas. Impacto das crises econômicas no mercado de trabalho. A inteligência artificial e seus impactos na qualidade e quantidade de trabalho. Propostas de solução para proteção ao trabalho no Brasil.

### **Conclusiones:**

A concertação social como mecanismo de proteção ao trabalho durante as crises econômicas.

# Rodríguez Fernández, María Luz

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Castilla-La Mancha (España)

marialuz.rodriguez@uclm.es



## CURRICULUM VITAE

---

Catedrática 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, Visiting Scholar en las Universidades de Cambridge (Reino Unido), Bolonia (Italia) y Penn State University (Estados Unidos) y Visiting Professor en la Universidad de Brescia (Italia).

Ha publicado numerosos libros, capítulos y artículos en revistas especializadas sobre empleo y relaciones laborales. Sus últimos libros son Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era robótica, Tecnología y Trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social, Plataformas laborales y mercado de trabajo, y El Futuro del Trabajo que Queremos.

Ha sido Especialista Senior en Instituciones del Mercado de Trabajo en la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra), donde ha elaborado el informe Trabajo decente en la economía de plataformas para el debate del Encuentro de Expertos sobre esta temática celebrado en Ginebra en octubre de 2022. Ha sido Secretaria de Estado de Empleo y está condecorada con la Real Cruz Distinguida de Primera Clase de San Raimundo de Peñafort.

## ABSTRACT

---

***La protección frente a la discriminación de las personas trabajadoras mediante la negociación colectiva sobre algoritmos y sistemas de IA***

### Ponencia individual

**Sumario:** 1. Contexto normativo en el que se produce la negociación colectiva sobre algoritmos y sistemas de IA en España; 2. Negociación colectiva de nivel sectorial sobre algoritmos y sistemas de IA; 3. Negociación colectiva de empresa sobre algoritmos y sistemas de IA; 4. Conclusiones; 5. Bibliografía.

**Fuentes y metodología:**

Literatura especializada sobre negociación colectiva en la transición digital y convenios y acuerdos colectivos que incluyen cláusulas sobre transparencia algorítmica y regulación de la IA. Metodología: revisión de literatura especializada y entrevistas semi-estructuradas a actores sociales sobre la temática objeto de investigación.

**Problemas básicos a tratar:**

La ponencia pondrá de relieve los hitos de la regulación sobre transparencia algorítmica en España y, en especial, el contenido de la denominada "ley rider" y la Carta de derechos digitales, y analizará los problemas de interpretación jurídica de ambos instrumentos normativos. En este ámbito, cobra especial importancia la interpretación que se dé a la redacción del artículo 64.4.d de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con los que sean los parámetros, normas y reglas de programación de los algoritmos y sistemas de IA y la cuestión sobre la eficacia jurídica que despliega la Carta de derechos digitales. Después de ello, se analizarán ejemplos de convenios colectivos que han abordado la materia, tanto de sectores de actividad y como de empresas, para poder conocer: 1) cuál es la regulación sobre algoritmos e IA que se está haciendo por la negociación colectiva y 2) cuáles son los principales problemas con que se encuentra la implementación de dicha regulación. Finalmente, se extraerán las conclusiones que correspondan.

**Conclusiones:**

1) Hasta qué punto la negociación colectiva puede convertirse en la forma de proteger a las personas trabajadoras frente a los sesgos y discriminaciones que pueden proceder del uso de algoritmos y sistemas de IA por parte de las empresas; 2) cómo han sido las regulaciones de esta materia en los convenios colectivos consultados y cuáles los sujetos negociadores y los niveles de negociación utilizados; 3) problemas con que se ha topado la implementación del contenido de los convenios o acuerdos colectivos negociados; 4) fórmulas y herramientas jurídicas para hacer frente a tales problemas.

# Rojas Miño, Irene

Profesora Asociada  
Universidad de Talca (Chile)

irojas@utalca.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Doctora en Derecho, profesora Asociada en Derecho de Trabajo en la Universidad Talca-Chile.

## ABSTRACT

---

**Seminario "El papel de los sindicatos en la superación de la brecha de género: instrumentos y obstáculos - la interferencia de la libertad sindical. El reconocimiento del sindicato como agente social (contextos brasileño, chileno y español)"**

### Coordinadora

Las mujeres, especialmente son más vulnerables a los cambios en el mercado de trabajo por cualquier motivo, como se verificó en la pandemia. El tema elegido trata de analizar el papel de los sindicatos en la superación de la brecha de género, los instrumentos de los que se sirve y los obstáculos con los que se enfrenta.

La OIT viene reconociendo la importancia de los instrumentos colectivos en la lucha por la igualdad de género y el trabajo decente. Relats - relats.org - <http://www.relats.org/documentos/CSA.Genero2.pdf> - p. 14.

En este sentido, el objetivo n°. 5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas se propone la consecución de la igualdad de género en la sociedad. Por otra parte, el objetivo 17 destaca la importancia de generar alianzas para lograr los objetivos propuestos. Entre las cuales debe destacarse, en el ámbito laboral, las que puedan consolidarse con los agentes sociales.

El panel que se presenta persigue analizar la situación en la que se encuentra el sindicato a la hora de hacer frente al reto que se le presenta, y ello se hace desde una perspectiva comparada, analizando tres ámbitos geográficos y políticos distintos: Chile, Brasil y España. Obviamente, al realizar este análisis desde una perspectiva comparada, resultará necesario encuadrar al sindicato y la acción sindical en su contexto jurídico. De ahí que el análisis comenzará, en los tres países, mediante una referencia al reconocimiento del sindicato como agente social en sus respectivos contextos.

El segundo de los apartados abordará el papel del sindicato en la lucha contra la brecha de género, estudiando los instrumentos de los que dispone el sindicato en cada uno de los países para llevar a cabo esta labor, así como los diversos ámbitos en los que la acción sindical interviene para alcanzar dicho objetivo y las herramientas de las que se sirve.

En tercer lugar, se expondrá la relación entre la acción sindical en la lucha contra la brecha de género y las medidas de responsabilidad social implementadas voluntariamente por las empresas, en unos casos con objeto de excluir a los agentes sociales de los procesos de toma de decisión al respecto, en otros complementándose, de modo que las medidas de responsabilidad social se incorporan a la negociación colectiva, alcanzando un carácter obligatorio que marca la frontera de lo que se conoce como responsabilidad social corporativa y podría considerarse incluíble dentro de lo que identifica como diligencia debida

Como reflexión final, se procederá a evaluar la presencia femenina en los órganos de representación de los trabajadores y/o sindicatos, sujetos que son los encargados de negociar con el empresario las diversas medidas dirigidas a erradicar la brecha de género. Todos los estudios utilizarán la legislación, la jurisprudencia y la doctrina de cada país estudiado, tomando en consideración igualmente el papel los Acuerdos Marco Internacionales en el desarrollo de las políticas de igualdad de género. Así pues, el objetivo principal, es estudiar se las estructuras colectivas hoy existentes están presentes para fomentar o dificultar la defensa de la igualdad de género. Para ello se seguirá el siguiente índice:

1) El reconocimiento del sindicato como agente social en los contextos brasileño, chileno y español

2) La negociación colectiva (así como otras iniciativas sindicales) y la brecha de género: situación de cada país y análisis de los diversos ámbitos de actuación en los que puede intervenir el sindicato, así como de las herramientas de las que puede disponer.

## ***El rol del sindicato chileno y su rol en la superación de la brecha de género***

### **Ponencia en el seminario**

La presentación planteará un análisis sobre cuál ha sido el rol que hasta ahora ha tenido el sindicato en la superación de la brecha de género, referida esta última al ámbito de las relaciones de trabajo.

En primer lugar, se deberá atender al sistema de relaciones laborales chileno y al peso que en él ha tenido el modelo normativo impuesto, particularmente en la dimensión de las relaciones colectivas, tal como es la definición de la estructura sindical y la de los espacios de actuación; lo que llevado a una dicotomía entre el sindicato –el que se presenta en la base de la estructura sindical y, además, por mandato legal en la base del sistema productivo, particularmente en la empresa– y las uniones de sindicatos, particularmente de las centrales sindicales. Mientras los primeros, es decir el sindicato,

desarrolla su acción al interior de las empresas y ello con una representatividad limitada a los trabajadores afiliados al respectivo sindicato; las centrales sindicales tienen una representatividad general y su actuación es también general pero sin incidencia en las relaciones internas de las empresas.

Ciertamente que esta dicotomía incide y se manifiesta en las acciones para la superación de la brecha de género en materia laboral.

En segundo término, y considerando la dualidad planteada, se analizarán las acciones desarrolladas para la superación de la brecha salarial a través de las manifestaciones planteadas.

Respecto del sindicato, se analizarán los contenidos de los acuerdos colectivos (denominados en Chile 'instrumentos colectivos') y las materias negociadas en este ámbito, además de las acciones específicas, como son las acciones judiciales emprendidas en materia de tutela de derechos fundamentales por discriminación, particularmente por brecha salarial.

En cuanto a las centrales sindicales, se atenderá a la forma en que han asumido la superación de la brecha de género, en qué medida la han incorporado a sus reivindicaciones y se identificarán las acciones que se han desarrollado al respecto.

En tercer término, se analizará el impacto que han tenido las acciones positivas establecidas por el legislador para la incorporación de las reivindicaciones de las trabajadoras, específicamente de la cota de dirigentes sindicales mujeres. Si bien la norma es reciente (Ley 20.940, de 1 de abril de 2017), en los pasados meses se han publicado dos estudios sobre la materia, que ya permiten efectuar una primera evaluación de los efectos de tales medidas.

Finalmente, en base a los tres análisis efectuados, se planteará una aproximación al rol del sindicato en la superación de la brecha de género en Chile.

# Rojas Segura, David Esteban

Docente investigador  
Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social-  
Universidad Libre (Colombia)

davide.rojass@unilibrebog.edu.co



## CURRICULUM VITAE

---

Abogado, magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, docente de las cátedras de derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo y seguridad social en la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Colombia, en la Universidad Católica de Colombia y en la Universidad Santo Tomás. Joven investigador del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre; Miembro de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional CIELO LABORAL; Miembro de la Subsección Americana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ISLSSL); Miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social ILTRAS. Autor de publicaciones relacionadas con derecho social derecho del trabajo y derecho de la salud, ponente en congresos nacionales e internacionales, docente universitario. Destacado en el año 2022 con la mención “joven líder por el trabajo decente en Colombia”, otorgada por la Oficina de la OIT para los países andinos.

## ABSTRACT

---

***Los jóvenes gig workers y el acceso a la protección social en las nuevas formas de trabajo***

***Varios co-autores***

**Ponencia individual**

**Sumario:** 1) Introducción; 2) Objetivos; 3) Los jóvenes y el acceso a la protección social; 4) Análisis de datos; 5) Propuesta de investigación; 6) Conclusiones; 7) Referencias.

### **Fuentes y metodología:**

- 1) ARENAS MONSALVE, Gerardo. Derecho colombiano de la protección social. Bogotá, D.C.: Legis editores, pág. 19;
- 2) BELEM HERNÁNDEZ, ANA. La protección social y los desafíos de la inclusión juvenil en Latinoamérica. Ciudad de México: Ediciones de la Conferencia Interamericana de Protección social, 2017. Pág. 72;
- 3) Decreto 2616 de 2013 - Gestor Normativo. (2015, 1 diciembre). Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65326->,
- 4) El Convenio sobre la protección social (norma mínima), 1952 (núm. 102). (2012, 12 agosto). [https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS\\_222058/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm);
- 5) El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política. (2021, 17 diciembre). [https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS\\_832220/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_832220/lang--es/index.htm);
- 6) Fondo de Solidaridad Pensional. (2022, 1 noviembre). [https://www.fondodesolidaridadpensional.gov.co/index.php?option=com\\_content](https://www.fondodesolidaridadpensional.gov.co/index.php?option=com_content).

### **Problemas básicos a tratar:**

Las plataformas digitales son definidas por la OIT como una herramienta de carácter digital que ofrece productos y servicios, así como elemento que permite “organizar un traslado en auto, pedir comida y acceder a una infinidad de otros servicios en línea, al poner en contacto a clientes o consumidores con trabajadores que realizan estas tareas, al paso que estimulan la innovación a gran escala en todo el mundo” . Representando al tiempo, y de acuerdo con la misma organización, “una amenaza grave para el trabajo decente y la competencia leal, se posicionan como el objeto de estudio idóneo para llevar a cabo el presente análisis”. En este orden de ideas, la protección social, permea todos los contextos sociales y busca contribuir para que no haya más precarización en el empleo y, además, busca que se garantice el trabajo decente para todas y todos, más aún, para las y los jóvenes como sujetos de especial protección constitucional, quienes utilizan las plataformas digitales como medio de subsistencia. Lo anterior, entonces permite indicar que, en atención a los postulados constitucionales, legales, jurisprudenciales y doctrinales, y a la transversalidad e importancia de la protección social, se hace necesario, entre otras garantizar la dignidad humana, y más aún la accesibilidad de los jóvenes trabajadores a un sistema que logre cubrir necesidades sociales básicas, mejorando sus expectativas de progreso personal y social, y teniendo en cuenta los ejes de la idea para el trabajo decente; en consecuencia, nos hemos planteado la siguiente pregunta: ¿Cómo garantizar el acceso al sistema de protección social a los jóvenes que utilizan las plataformas digitales como medio de trabajo? En efecto, resulta clave determinar cómo las plataformas digitales, están cumpliendo con requerimientos mínimos para lograr satisfacer las expectativas de protección social de los y las jóvenes que utilizan las plataformas digitales como medio de trabajo, y las medidas que adoptan para consolidar el trabajo decente con la finalidad de garantizar los mínimos fundamentales en los diferentes contextos que se desarrollan bajo la utilización de una plataforma digital.

**Conclusiones:**

Claramente, la Organización Internacional del Trabajo juega un papel fundamental para la materialización efectiva de las condiciones laborales de las y los jóvenes que utilizan plataformas digitales como medio de trabajo. Numerosas investigaciones han tenido multitud de pronunciamientos, los cuales permiten concluir que urge en el país una regulación efectiva la cual no siga flagrantemente precarizando las condiciones laborales de los y las jóvenes.

De acuerdo con la información recolectada son varias las situaciones que se pueden evidenciar. Con la recomendación 204 de 2015 emitida por la Conferencia Internacional del Trabajo, la transición desde la informalidad laboral de los jóvenes que devengan su fuente de ingresos del trabajo en plataformas tecnológicas, hacia la formalidad laboral, requiere de un elemento de protección frente a las contingencias de vejez, invalidez, sobrevivientes, enfermedad y pérdida del empleo. En ese sentido, es importante garantizar el derecho irrenunciable a la protección social desde las instituciones propias del sistema, articulando los esfuerzos conjuntos entre los empleadores -dueños de las plataformas-, el Estado y los Trabajadores.

Para ello, la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales constituye una plataforma para fortalecer el dialogo social e implementar estrategias que dignifiquen el trabajo de los jóvenes, como la que propone el Observatorio del Trabajo y la Protección social de la Universidad Libre.

Lo anterior, reconociendo la importancia de impulsar procesos formativos que contribuyan de manera significativa en la vida de los y las jóvenes del país, especialmente en temas relacionados con la cultura de la protección social en la juventud, con el fin que a partir del aprendizaje respecto del funcionamiento del sistema, así como de los riesgos que protege y las instituciones que articula, puedan hacer del mundo del trabajo un escenario seguro en el que sea posible dignificar su vida.

De este modo, los y las jóvenes que hacen uso de las plataformas digitales como forma de trabajo, pueden a partir del conocimiento contribuir con un seguro económico, por medio del cual puedan cumplir con los requisitos mínimos establecidos para proteger su vejez, logrando acceder a una pensión de invalidez, o pensión juvenil por invalidez, lo que ocurra primero, al igual que garantizar el cubrimiento de cualquiera de los riesgos de enfermedad grave, accidente o muerte mientras estén ejerciendo su actividad mediante el uso de plataformas digitales.

# Ruay, Francisco

Abogado. Profesor de Derecho del Trabajo  
Universidad de Los Andes (Chile)

fruaysaez@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Abogado. Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile.  
Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Chile.  
Máster en Argumentación jurídica, Universidad de León, España-Tirant lo Blanch.  
Estudiante del programa de Doctorado en Derecho, Universidad de los Andes, Chile.

## ABSTRACT

---

***Particularismo del Derecho del Trabajo y sus manifestaciones en Chile a propósito de la emergencia sanitaria***

***Co-autor: Rodrigo Azócar Simonet***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** Introducción. I. Características y principios del Derecho del Trabajo. II. Manifestaciones legales que dan cuenta de las características. A. Derecho inconcluso, en constante modificación, realista y que refleja las condiciones económicas y sociales. B. Leyes dictadas durante el periodo de emergencia sanitaria, como expresión del particularismo del Derecho del Trabajo. I. Ley que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, y otras modificaciones asociadas (ley nro. 21.220, D.O. 26/03/2020. Ley nro. 21.260, D.O. 04/09/2020). Ley nro. 21.391, D.O. 24/11/2021). II. Aspectos laborales de la ley que crea el subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado (ley nro. 21.218, D.O. 03/04/2020). III. Ley de protección al empleo y otras modificaciones asociadas a la emergencia sanitaria (ley nro. 21.227, D.O. 06/04/2020). IV. Ley que incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de cesantía (ley nro. 21.269, D.O. 21/09/2020). V. Ley que crea permiso laboral para que todo trabajador acceda a procesos de vacunación (ley nro. 21.347, D.O. 03/06/2021). VI. Ley sobre documentos electrónicos laborales y finiquito electrónico (ley nro. 21.361, D.O. 27/07/2021). III. Reflexiones finales y conclusiones.

### **Fuentes y metodología:**

En la investigación se utilizará la metodología jurídico dogmática, que implica la revisión de fuentes del derecho positivo vigentes y un análisis de la misma desde el estudio de los avances e interpretaciones doctrinales que se han desarrollado en la materia. Se priorizarán las fuentes nacionales en relación al tema analizado.

A nivel de fuentes se analizarán las siguientes fuentes legislativas: LEY NRO. 21.220, D.O. 26/03/2020. LEY NRO. 21.260, 04/09/2020). LEY NRO. 21.391, D.O. 24/11/2021; LEY NRO. 21.218, D.O. 03/04/2020; LEY NRO. 21.227, D.O. 06/04/2020; LEY NRO. 21.347, D.O. 03/06/2021; LEY NRO. 21.361, D.O. 27/07/2021.

En el plano doctrinario, se utilizarán diversas fuentes, entre otras, las siguientes:

- PLA RODRIGUEZ, A. (2015) Los principios del derecho del trabajo (Cuarta edición). Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2015.
- MELLA CABRERA, P.E.; DOMINGUEZ MONTOYA, A.E.. (2012) Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, n. 39, 2012.
- MUÑOZ LEÓN, F. (2013). Ciudadanía laboral: crítica y defensa de un concepto jurídico-político. Revista de derecho (Coquimbo), 20(2), 373-404.
- PASCO COSMÓPOLIS, M. (2016). Los Derechos Laborales Inespecíficos. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 3(5), pp. 13-26.
- IRURETA URIARTE, P. (2013). El núcleo laboral del derecho constitucional a la libertad de empresa. Estudios constitucionales, 11(2), pp. 369-424.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2016). Oportunidades y Desafíos de los Derechos Fundamentales Laborales en las Relaciones Laborales. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 4 (4), 37-81.
- CRISTIÁN AGUAYO MOHR, covid 19 el derecho laboral en tiempos de pandemia, Editorial Thomson Reuters, Santiago, Chile, 2020.
- DOMINGUEZ, ÁLVARO y ROSAS, DIEGO (coord.) Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile. Editorial Thomson Reuters, Santiago, Chile, 2020.

### **Problemas básicos a tratar:**

La ponencia presenta expresiones de las características del Derecho del Trabajo a propósito de la crisis y emergencia sanitaria en Chile provocada por el Covid-19.

### **Conclusiones:**

En el tema presentado, y a propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 y la respuesta que tuvo el sistema jurídico laboral chileno, es posible extraer las siguientes conclusiones para este proceso, y también para cualquier situación de crisis que afecte a las relaciones laborales:

1.- La ley sigue siendo una fuente de derecho relevante en el sistema regulatorio laboral, más allá de los acuerdos de las partes o la intervención de la autoridad, lo que queda en evidencia con la dictación de leyes que buscaron resolver problemas y situaciones vinculadas a la pandemia.

2.- Resulta fundamental que la regulación que se haga ante una crisis se realice con una orientación protectora, de carácter imperativo y general, estableciendo mínimos irrenunciables.

3.- El Derecho del Trabajo sigue presentándose en constante evolución y modificación, mostrando una plasticidad que le permitió una adecuación de urgencia, lo cual es aplicable a todas las crisis que afectan al mundo del trabajo.

4.- El Derecho del Trabajo debe seguir reflejando las condiciones sociales y económicas del contexto que regula, sobre todo porque sus normas se aplican a relaciones laborales que están en constante actualización y modificación.

5.- Finalmente, a partir de todo lo anterior, surge la necesidad de procesos de actualización constante de todos los operadores jurídicos que participan del mundo del trabajo (trabajadores y sus representantes, empleadores y sus representantes, abogados, asesores, jueces, fiscalizadores, prevencionistas de riesgos, entre otros).

# Rueda Monroy, José Antonio

Investigador Postdoctoral Contratado  
Universidad de Málaga (España)

ruedamonroy@uma.es



## CURRICULUM VITAE

---

Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Málaga. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (UMA) y Grado en Derecho (UNED). Doble Máster en Abogacía y Asesoría Jurídico Mercantil, Fiscal y Laboral (Universidad de Sevilla) y Máster en Consultoría Laboral y Desarrollo profesional (UMA). Graduado Social y Abogado (no ejerciente). Actualmente, Investigador Posdoctoral en el marco del programa Margarita Salas, realizando una estancia de investigación en la Universidad de Granada.

## ABSTRACT

---

***La contratación de personas con discapacidad en España tras las últimas reformas laborales: medidas flexibilizadoras y de Seguridad Social***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1. El problema del empleo de las personas con discapacidad en España. 2. La consideración de persona con discapacidad a efectos laborales. 3. Medidas de acción positiva incluidas en las distintas modalidades contractuales. 4. Los incentivos de Seguridad Social. 5. Conclusiones.

### **Fuentes y metodología:**

El estudio se abordará aplicando la metodología típica de la ciencia del derecho. Fundamentalmente se ejecutará mediante el análisis normativo (principalmente nacional, aunque también supranacional e internacional), la revisión bibliográfica sobre la cuestión y el estudio jurisprudencial. En principio no se podrá tener acceso a la incidencia numérica de estas reformas sobre el empleo del colectivo, en la medida en que los datos más recientes que ofrecen las instituciones oficiales (Servicio Público de Empleo Estatal e Instituto Nacional de Estadística) corresponden al año 2021.

**Problemas básicos a tratar:**

La legislación laboral en España se encuentra inmersa en continuos y profundos cambios que vienen afectando a instituciones básicas de la disciplina y cuyo seguimiento y estudio, por su profusión, se hace prácticamente imposible para cualquier académico u operador jurídico. Las reglas aplicables a la contratación de personas con discapacidad no se libran de esta abundante legislación puesto que tradicionalmente se vienen estableciendo medidas en este ámbito que, bajo el fundamento de la mejora del empleo del colectivo, contemplan particularidades, exclusividades o excepciones en relación con la contratación laboral de personas con discapacidad y que ahora se ven trastocadas. Este es el caso de las más recientes modificaciones legales contenidas, entre otras, en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo o en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Adicionalmente, también revisaremos las últimas novedades relativas a aspectos de Seguridad Social que inciden sobre los incentivos económicos para la contratación de distintos colectivos y analizaremos su incidencia sobre el empleo de las personas con discapacidad.

En consideración de las preguntas en las que pretende profundizar este Congreso mundial, la ponencia que se propone incide especialmente sobre “a quiénes” y sobre el “cómo proteger” ya que se abordarán cuestiones novedosas tanto de índole subjetivo, relacionada con la conceptualización de persona con discapacidad, como objetivas, relacionadas con las medidas en sí vigentes.

Dada la importancia del empleo en la inclusión social de las personas con discapacidad se propone un análisis crítico de la incidencia de las últimas reformas laborales y de Seguridad Social en España sobre este elemento. Todo ello desde las miras del tratamiento de la discapacidad que impone la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006). El estudio se centrará en el abordaje de las distintas medidas de acción positivas contenidas en la regulación de las modalidades contractuales que la legislación laboral española ofrece y en los incentivos económicos aplicables a las empresas por la contratación de personas con discapacidad.

**Conclusiones:**

Con carácter previo al estudio completo y en profundidad de la materia, con carácter casi de hipótesis, se plantea desde una visión general que la regulación española que versa sobre el empleo de las personas con discapacidad no cumple suficientemente los estándares de la Convención Internacional del año 2006. Esta conclusión general se obtendría de la concurrencia de otras conclusiones específicas que parten de que la ordenación de esta materia en el ordenamiento Español no está suficientemente sistematizada, presentando notables disfunciones y sin que exista una reglamentación que de solución a algunas cuestiones que quedan pendientes desde el tenor literal del texto con rango legal. A su vez, pensamos que resulta necesario un reequilibrio de las medidas e incentivos establecidos para el empleo ordinario y el empleo protegido. Pese a todas las reformas que revisaremos, las más alineadas con la concepción de la discapacidad que plantea la convención han quedado olvidadas, como pudiera ser el empleo con apoyo o los ajustes razonables.

# Ruiz-Tagle, Nicolás

Tesista  
Universidad de Chile (Chile)

nicolas@ihlruiztagle.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Abogado. Tesista de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Talca (Derecho del Trabajo y cambio climático, la justa transición como punto de referencia). Amplia experiencia en tramitación de juicios laborales, negociaciones colectivas y soluciones de conflictos laborales dentro de la empresa.

## ABSTRACT

---

***Cambio climático y Derecho del Trabajo en el caso chileno. Compromisos y acciones***

**Seminario "Trabajo, crisis climática y dimensión social de la transición justa. Problemas conceptuales y aproximaciones normativas desde el Derecho Internacional del Trabajo y los sistemas español y chileno"**

La reducción de la emisión de gases contaminantes y el aprovechamiento de energías renovables es el compromiso del estado chileno ante los problemas del cambio climático. Sin embargo, en los hechos, esta estrategia se ha visto entorpecida por la falta de políticas que procuren la reinserción o reconversión de los trabajadores afectados por las diversas transformaciones en los sectores productivos contaminantes. Existiendo una estrategia clara para combatir los efectos del cambio climático. ¿Cuáles son las razones que dan cuenta de una falta de políticas respecto a la transición ambiental y sus consecuencias en materia laboral?

Definiciones y propuestas del estado chileno para abordar esta problemática no faltan. En ellas se incorporan los conceptos de transición justa, trabajo decente y distribución justa; incluso se llega a proponer el concepto de transición socioeconómica justa. Sin embargo, la normativa ambiental y laboral chilena no se encuentra acorde al desafío planteado.

“No dejar a nadie atrás” producto de las transformaciones productivas es el objetivo de la transición justa (ÁLVAREZ, 2020). Ésta ha sido precisamente la respuesta del Derecho del Trabajo a los desafíos del cambio climático desde los años 70, siendo aplicado por los sindicatos norteamericanos desde los 90 en adelante. Tal como se ha señalado, en lo “conceptual” el estado chileno está acorde con el concepto; así mismo, la Corte Suprema ha dado luces y sentado precedente respecto a su aplicación, conforme se indica en la propuesta de la profesora Alvarado. Pues bien, el problema al parecer es la puesta en marcha o acción, debido a que en la práctica no es ejecutable la transición justa desde la perspectiva laboral, sin el uso de la herramienta clave como lo es la negociación colectiva (CHACARTEGUI, 2021).

En este sentido, la evidente restricción de los derechos colectivos en Chile impide que el proceso de transición justa se desarrolle bajo los estándares de los principios internacionales sobre la materia. En este contexto, este trabajo se propone analizar si la negociación colectiva en Chile es un instrumento idóneo para combatir el cambio climático desde la óptica laboral, en atención a los parámetros internacionales.

# Sanabria Iparraguirre, Frank Claudio

Supervisor Inspector de Trabajo  
SUNAFIL (Perú)

sanabriafrank@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Supervisor Inspector del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Sunafil, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Economista de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Maestrando en Ciencia Política en mención en Gestión Pública (Egresado) y maestrando en Políticas Públicas y Sociedad Civil (Egresado) de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Diplomado en el Curso Internacional Gestión Pública del Instituto Universitario José Ortega y Gasset-España.

Diplomado de Estudios en Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Conciliador Extrajudicial en el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Programa Internacional de Gobernabilidad y Gerencia Política en la Pontificia Universidad Católica del Perú en convenio con la George Washington University.

Diplomatura de Especialización en Políticas Públicas y Gestión Pública con Mención en Trabajo Infantil de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Miembro de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional-Cielo Laboral.

Con experiencia en fiscalización tributaria en la SUNAT.

Expositor en el VIII Congreso Latinoamericano y Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social 05 al 21 de octubre 2020.

Expositor en el III Congreso Mundial Cielo Laboral – Nantes – Francia setiembre 2020.

Expositor en el II Congreso Internacional Labour 2030 Porto – Portugal del 19 y 20 de septiembre 2019.

## ABSTRACT

---

***La globalización como ruptura y reto para el “statu quo” generado por el paradigma y modelo reactivo de abordaje en la protección de los derechos laborales: El caso de la inspección de trabajo en el Perú: 1920-2020***

## Ponencia individual

**Sumario:** Introducción. I. Marco Histórico. II. Marco Teórico: Path dependence (Trayectoria dependiente). 1.- Preformación del paradigma reactivo de la fiscalización laboral del servicio inspectivo: 1896 hasta 1919. Desde el Origen del Sociedad Nacional de Industrias (SIN) a la creación de la OIT). 2.- Creación y crecimiento del paradigma reactivo de la fiscalización laboral del servicio inspectivo: 1920 hasta 1971: Creación de la sección de Trabajo del Ministerio de Fomento hasta la modificación del Reglamento de la Inspección de trabajo de 1935). 3.- Desarrollo del paradigma reactivo de la fiscalización laboral del servicio inspectivo: Periodo de 1972 hasta 1998: Gobierno Militar a hasta la OIT-Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo). 4.- Crisis del paradigma reactivo de la fiscalización laboral del servicio inspectivo: 1998 a 2020 (Pandemia Covid 19). 4.1.- Momento Crítico 1: Neoliberalismo. 4.2.- Momento Crítico 2: Globalización y Tratados de Libre Comercio. 4.3. Momento Crítico 3: Regionalización y Descentralización de la inspección laboral y la creación de la SUNAFIL. 4.4.- Momento Crítico Nacional 4: Eventos catastróficos y la propuesta cambio a la proactividad de la inspección de trabajo: Grupos Especiales de Inspección proactiva. 4.5.- Momento Crítico 5: Pandemia Covid 19. 5.- Lecciones aprendidas. 6.- Conclusiones

### Fuentes y metodología:

1. Fuentes: Para el desarrollo y explicación de esta investigación, me apoyé en las siguientes fuentes:

- 1.1. La Constitución Política del Estado de diferentes años
- 1.2. Normas nacionales e internacionales desde 1920 a la fecha
- 1.3. Recortes periodísticos de diferentes años
- 1.4. Informes administrativos del Ministerio de Trabajo, Salud, Justicia

2. Metodología: Utilizaré el método del Path dependence a partir de las normas identificar las secuencias y rutinas en la gestión del paradigma reactivo y su fortalecimiento desde 1920 a 2020.

3. En cuanto a la metodología, se recurrirá al método inductivo.

### Problemas básicos a tratar:

A inicios del siglo XX, en el Perú, se produce la llamada “cuestión social” y como respuesta por parte del estado se da la “cuestión individual” mediante la actuación reactiva del servicio inspectivo laboral frente a las denuncias de los trabajadores, es decir la principal institución que tiene el monopolio de la verificación, aplicación y cumplimiento de las normas laborales y sancionar las infracciones, no opta por un paradigma proactivo para intervenir en el mercado laboral.

La historia institucional de la inspección de trabajo, se va desarrollando a través de rutinas de trabajo difíciles de modificar, consolidándose la inercia reactiva entre 1920 a 1998 como "status quo" -bloqueando el paradigma de abordaje proactivo- que lleva como resultado predecible: un sistema inspectivo ineficiente e ineficaz.

Esta inercia persiste con anuencia de los actores y usuarios del sistema inspectivo (Estado, empresarios y trabajadores) al consentir una intervención estatal que repare a los trabajadores individualmente mediante atención a sus denuncias, y atravesando gobiernos democráticos, autoritarios, militares, civiles, diferentes modelos de desarrollo sin mayor alteración lo que significó un "pacto tácito tripartito" en el abordaje de incumplimientos laborales.

La Globalización (1998) como evento externo encuentra a la inspección de trabajo atrapado en su persistencia; y a su vez aparece como ventana de oportunidad y coyuntura crítica para romper la hegemonía reactiva y establecer retos a la inspección de trabajo para enfrentar el Dumping Social Global.

Con la adopción inicial de un modelo reactivo en desmedro de un paradigma proactivo en el abordaje de la inspección de trabajo para la protección de los trabajadores limita el cumplimiento eficaz de una política pública de vigilancia de las obligaciones laborales de los empleadores.

Por ello, se requiere un estudio para explicar los patrones de continuidad y el cambio a lo largo del tiempo en la trayectoria de la inspección de trabajo que considere el surgimiento, nacimiento, creación, cobertura, desarrollo del modelo reactivo. Comprendiendo las condiciones y opciones iniciales, determinantes para escoger el modelo reactivo de intervención fiscalizadora del servicio inspectivo laboral; las causas que debilitan o bloquean una ruta proactiva desde 1920 a 1998. Y como en su trayectoria de la inspección de trabajo se consolida el abordaje reactivo, y se soslaya la acción preventiva de un modelo proactivo.

Por otro lado, el fenómeno del comercio globalizado coloca en el tapete el desplazamiento de la actuación tradicional por efecto y atención de denuncias o quejas a una proactiva y estratégica a fin de limitar el Dumping Social, por cuanto el comercio transnacional y las cadenas de producción internacional no deben permitir déficit de trabajo decente. Por ello, es pertinente preguntarse sobre cuáles son las estrategias en el abordaje de investigación implementadas por el servicio inspectivo para cumplir con las exigencias del fenómeno de la Globalización.

Pretendemos responder esta pregunta identificando, cómo la Globalización causa una ruptura del modelo reactivo y genera el reto de superar la ineficiencia e ineficacia del sistema inspectivo laboral. En efecto, la Globalización del comercio no sólo supone la ruptura de la hegemonía del abordaje reactivo de la inspección del trabajo, sino uno un reto que cambiará la propia dinámica de la historia y desarrollo en el desempeño de la inspección de trabajo en la protección de los derechos de los trabajadores más vulnerables y limitar el Dumping Social, no se debe postergar generar una institucionalidad para el cumplimiento aplicando una política pública de prevención, inspección, vigilancia y control mediante un sistema innovador, oportuno confiable de acción preventiva y proactiva con pertinencia territorial.

## **Conclusiones:**

Las conclusiones a las que espero llegar son:

El origen y elección del paradigma reactivo en la etapa de preformación estaría determinado por consideraciones legales, sociales, de gestión, económicas y políticas. El historiador Manuel Baquerizo en "Historia, derecho de trabajo y lucha de clases en el Perú" considera que la atención de denuncias individuales es una forma de contención y control social de los movimientos y luchas sindicales y populares al momento de enfrentar la "cuestión social" en 1920, herencia de un gobierno autocrático del Presidente Augusto B. Leguía. Otros autores consideran que la estrategia reactiva tiene como sus raíces a las condiciones de trabajo históricamente únicas, la composición industrial y la demografía social. Incluso la destrucción de puestos de empleo es utilizada para amparar un paradigma reactivo.

Sería la "estratificación por capas" una característica del proceso de permanencia del status es decir se fortalece la inspección laboral reactiva mediante incorporaciones de nuevas rutinas: Mayor cobertura con la creación de intendencias regionales (1940), actualización de las multas, ampliar el ámbito de las denuncias de obreros sindicalizados, a obreros individuales y luego e empleados, incorporación de los inspectores de regiones en planilla del Estado en 1950, efectuar la verificación de pago de los beneficios sociales antes que el Poder Judicial.

La Globalización se presenta como una ventana de oportunidad y una coyuntura crítica para generar innovaciones en la intervención y estructura de la inspección de trabajo (SUNAFIL) rompiendo la inercia (1920-1998) y que el reto al variar de paradigma no implique la pérdida de puestos de trabajo que impida lograr la paz social. Los diferentes momentos críticos (Neoliberalismo, Regionalización y descentralización, pandemia del Covid 19) no habría movilizado acciones para cambiar el paradigma reactivo como los Tratados de Libre Comercio y sus Cláusulas Sociales ni mucho menos los eventos catastróficos internos efectuados en los días:

- a) El 22 de junio de 2017: Incendio donde fallecen dos trabajadores en condiciones de esclavitud moderna.
- b) El 15 de diciembre de 2019: Muerte de dos trabajadores electrocutados en restaurante Mc Donalds.

# Santander Gidi, José Antonio

Jefe Departamento de Derecho Económico y Laboral  
Facultad de Derecho. Universidad Católica de la  
Santísima Concepción (Chile)

jasantander@ucsc.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Magister "Derecho del Trabajo y Previsión Social". Universidad de Concepción (2014).  
Magister "Educación Superior, Mención Pedagogía Universitaria". Universidad Católica de la Santísima Concepción (2017). Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile (1990-1995). Docencia en pregrado: "Seguridad Social" y "Derecho Laboral". Universidad Católica de la Santísima Concepción (2002).

Publicaciones, entre otras: "El Convenio 169 de la OIT en la Seguridad Social de los Pueblos Indígenas en los Países Latinoamericanos". Revista Latinoamericana de Derecho Social. UNAM. N° 28, 2019; "La ausencia de propiedad sobre los fondos de pensiones en el sistema de traspaso".

Artículo del libro El derecho de Propiedad: estudios públicos y privados. Editorial Tirant lo Blanch, 2020; "Los Migrantes y la Legislación del Sistema de Seguridad Social Chileno." Artículo Revista de Derecho. Universidad Católica de la Santísima Concepción. N° 37, 2020.

## ABSTRACT

---

### *El paradigma del Derecho del Trabajo con la existencia de la Inteligencia Artificial*

#### **Ponencia individual**

El elemento que conecta el trabajo con el derecho del trabajo es la implementación de tecnologías en el proceso productivo. En efecto la implementación de tecnologías dio origen a lo que conocemos como la revolución industrial, la que por su parte dio origen a la cuestión social y de ahí al nacimiento del derecho del trabajo.

Hoy en día los cambios en el derecho del trabajo también se producen por la introducción de nuevas tecnologías, y así han surgido conceptos como economías colaborativas, trabajado de plataformas digitales, teletrabajo entre otras.

Sin importar los cambios que se han producido en el derecho del trabajo, hay un elemento que no se ha modificado, y que es la persona del trabajador. En efecto, el trabajador desde la revolución industrial, incluso desde antes, y hasta el día de hoy es una persona humana.

Este trabajo tiene por objeto pensar a futuro e intentar adelantarnos a lo que vendrá con la robótica basada en inteligencia artificial. Llegará el momento que parte del proceso productivo de una empresa, estará conformada por máquinas o más bien robot con inteligencia artificial, que sean autónomos y tomen sus propias decisiones. Llegado ese momento serán considerados “trabajadores” estas máquinas o mantendremos el concepto que actualmente tenemos. Seguirá el Derecho del Trabajo, respondiendo en forma tardía a la problemática laboral o podrá adelantarse a los hechos futuro.

# Santibáñez Álvarez, Paulina

Abogada  
Sociedad Chilena de Derecho Laboral y Seguridad  
Social (Chile)

[gys.abogadasasociadas@gmail.com](mailto:gys.abogadasasociadas@gmail.com)



## CURRICULUM VITAE

---

- Abogada Universidad de Chile Santiago de Chile.
- Cofundadora Defiende tu Derecho.
- Abogado Senior Yamana Gold Santiago de Chile.
- Diplomado en litigación oral en el nuevo procedimiento laboral.
- Curso de Derecho Migratorio y contratación de trabajadores extranjeros.
- Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad Adolfo Ibáñez.

## ABSTRACT

---

### *Relación entre renta básica universal y el incentivo al trabajo*

#### Ponencia individual

**Sumario:** Introducción. Posturas .Conclusión

#### **Fuentes y metodología:**

- Aguayo Oremoño, Irina. 2019. Renta Básica Universal. Chile. Asesoría Técnica Parlamentaria. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Observatorio Social. España, página web: <https://observatoriosociallacaixa.org/-/renta-basica-incondicional-por-que-es-importante-para-la-libertad-y-como-se-puede-financiar-inf-renta>
- Rodríguez-Fernández, Juan Ramón. Mayo 2021. España. Revista de Educación Social N°32.
- Seleme, Hugo Homar. 2010. Renta básica: ¿una herramienta para satisfacer deberes humanitarios, de justicia o de legitimidad?. España. Revista Internacional de Filosofía, vol. XV. Departamento de Filosofía, Universidad de Málaga, Facultad de Filosofía y Letras.
- Standing, Guy. 2014: Precariado, una carta de derechos. España. Capitán Swing Libros, S.L.
- Teira Serrano, David. 2003:¿Ética o Economía? Philippe Van Parijs y la Renta Básica (P-4). España. Universidad de Salamanca.
- Van Parijs, Philippe. 2017. Una Renta Básica para todos: asegurar la libertad real, otorgando a todos un ingreso de subsistencia. Chile. Revista Persona&Sociedad. VOL. XXXI | N°2. Universidad Alberto Hurtado.

### **Problemas básicos a tratar:**

La implementación de una Renta Básica Universal no afecta de ninguna manera el incentivo al trabajo, es más, produce el efecto totalmente contrario, toda vez que se trata de un beneficio y un incentivo al trabajo, toda vez que entrega tranquilidad y estabilidad a los trabajadores para realizar su trabajo con mayor concentración y profesionalismo, disminuyendo la preocupación y la presión de trabajar para poner el pan en su mesa y fortalece su posición de negociación frente al empleador y por su parte, el empleador estará presionado a establecer mejores condiciones de trabajo.

Posturas.

- La implementación de una Renta Básica Universal NO afecta de ninguna manera el incentivo al trabajo

- Es posible identificar que en muchas oportunidades, los trabajadores están dispuestos a aceptar condiciones deplorables y abusivas de trabajo, con salarios que apenas alcanzan para subsistir, con el único objetivo de entregar sustento a sus familias y llevar el alimento a su hogar, pues bien, la Renta Básica Universal incondicional

- La Renta Básica Universal fortalece la posición social de los trabajadores, así se ha mencionado en la Revista de Educación Social del Consejo General de Colegios de Educadoras y Educadores Sociales de España, en su Edición Número 32, del mes de Mayo de 2021, en que se señala, entre las ventajas de la Renta Básica Universal, que esta se centraría en “reestablecer el equilibrio de fuerzas entre el mundo del capital y el mundo del trabajo, al fortalecer la posición social de los trabajadores de cara a las negociaciones laborales (Standing, 2013

- Autores como Juan Gimeno, señalan que “la economía actual genera lo que denomina “trampa de la pobreza”, toda vez que los subsidios estatales muchas veces están sujetos a que la persona permanezca en situación de pobreza, en caso de lograr un empleo, o generar alguna renta, estos subsidios son retirados, redundando en un desincentivo a la búsqueda de empleo o a la generación de ingresos propios.

- Los beneficios a corto plazo ante la posibilidad de obtener dos rentas (la de la prestación y la de una actividad desarrollada en el ámbito del llamado trabajo sumergido) estimulan la materialización de este fraude.

La implementación de una Renta Básica Universal SI afecta de ninguna manera el incentivo al trabajo

- Existen algunos autores que señalan que la Renta Básica Universal incondicionada, traería aparejada una precarización de las condiciones laborales, principalmente respecto del salario que se paga a los trabajadores, toda vez que los empresarios verían un desincentivo para mantener salarios más atractivos para los trabajadores, toda vez que estos tendrían sus necesidades básicas cubiertas, por tanto, el salario dejaría de ser reconocido como un medio de subsistencia

- La Renta Básica Universal incentivaría a los trabajadores a no buscar un empleo o a mantenerse en condiciones de trabajo informales o en condiciones marginales respecto de lo que establece la Ley, con la única finalidad de mantener su calificación de “pobres”, lo que les permite mantener subsidios o beneficios Estatales condicionados a su condición de pobreza.

- Los críticos de la Renta Básica Universal mencionan que esta reduciría la presión de los trabajadores a ser eficientes en sus trabajos, toda vez que, encontrándose subvencionados por el Estado, no tendrían temor a perderlo, así lo señala el Profesor Guy Standing, quien señala que “Se dice que una renta básica reduciría la presión para perseguir el pleno empleo”.

**Conclusiones:**

En conclusión, puedo mencionar que una Renta Básica Universal no solo asegura a las personas un ingreso que les permita subsistir, sino que les incentiva al trabajo, es un aliciente y una seguridad para buscar la mejor opción laboral, para buscar un trabajo gratificante y se trata de una herramienta que pone a los trabajadores en una mejor posición negociadora frente a su empleador, por tanto, la Renta Básica Universal es un incentivo al empleo e influye en éste en forma positiva.

# Scheider Fiorentin, Marta Izabel

Professora Universitaria  
UNIPAR - Unidade de Toledo (Brasil)

martaf@prof.unipar.br



## CURRICULUM VITAE

---

Residente na cidade de Toledo estado do Parana, Brasil. Doutora em História pela UFPR - Universidade Federal do Paraná (2017). Doutora em História pela Universidade de León - Espanha (2003). Mestre em História pela UFPR - Universidade Federal do Paraná (2010). Especialista em História pela UNICENTRO. Graduada em História pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (1992). Professora da Universidade Paranaense - Unidade de Toledo. Experiência com as disciplinas Cidadania Cultura e Diversidade, História do Brasil, Teorias da História, Sociologia e Metodologia de Pesquisa. Experiência em nível de especialização, graduação e ensino fundamental e médio. Também possui experiência no ensino EAD. Autora dos Livros Imigração Brasiguai Cotidiano, Solidariedade, e Hibridacao Cultural (2019) e A Experiencia Da Imigracao de Brasileiros no Paraguai (1970-2010), além de diversos capitulos de livro.

## ABSTRACT

---

***Transformações significativas no mercado de trabalho e a presença ou não, de formas sindicais no Mercosul (1980 a 2000)***

***Co-autora: Tania Regina Zimmermann***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Nova ordem mundial e a Integração de mercados. 2. Mercosul no contexto integracionista. 3. Impactos que o processo integracionista (Mercosul) ao mundo do trabalho.

### **Fuentes y metodología:**

O presente trabalho se fez valer de uma pesquisa bibliográfica e uma análise qualitativa sobre no mercado de trabalho no contexto de implementacao do Mercosulnas décadas de 80, 90 a 2000.

**Problemas básicos a tratar:**

Este estudo trata de reflexos gerados pela implementação do MERCOSUL sobre o mercado de trabalho nas décadas de 80, 90 e 2000. A formação de mercados comuns caracteriza-se por um processo dinâmico, contínuo e incerto. Cabe observar, que especialmente partir dos anos 80, o cenário econômico internacional passa por uma completa transformação. Uma nova ordem geopolítica mundial vai se traduzindo na transnacionalização de mercados. Experiências integracionistas tomam corpo em diversos lugares no mundo à exemplo da União Europeia, NAFTA, Tigres Asiáticos, Mercosul e tantas outras. Consoante a Ilha e Ventura (1999), no final do século XX, Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai ao vigorar uma tarifa externa comum deram um importante passo para a construção do Mercado Comum do Sul. Com a aprovação do Tratado de Assunção em março de 1991, esses quatro países do Cone Sul iniciaram mais uma nova etapa de integração latino americana. Esta pesquisa tem por objetivo principal evidenciar transformações significativas no mercado de trabalho e a presença ou não, de formas sindicais nos países membros do Mercosul.

**Conclusiones:**

Após três décadas de tentativa de estruturação do mercado de trabalho, o conjunto dos países latino americanos que atualmente compõe o Mercado Comum do Sul apresenta sinais em maior ou menor grau de desestruturação do mercado de trabalho concentrasse na ampliação do desemprego, na redução de participação dos empregos assalariados, no total da ocupação e na geração de postos de trabalhos precários e de baixa produtividade, no que tange ao sindicalismo, se perde dinamismo com a diminuição da sindicalização e enfraquecimento das negociações do trabalho.

# Serra Berrueco, Gonzalo

Abogado  
Serra y Cía Abogados (Chile)

gonzaloserra@serraycia.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Abogado. Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Austral de Chile. Magister en Derecho Privado de la Universidad Austral de Chile. Miembro de la Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo.

Abogado corporativo, asesor de importantes empresas nacionales y extranjeras, Fiscal del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Lagos.

Director Legal por más de 10 años del Holding Español Rhuar Hispania, que es uno de los principales exportadores de mejillón en el país.

Abogado corporativo y asesor laboral desde hace 10 años del grupo Pasmarr, ligado a la familia Mosa, una de las empresas inmobiliarias más importantes del país, participando en el desarrollando diversos Malls, como el de Puerto Montt, Valdivia, Castro, y otros centros comerciales, edificios, hoteles.

Abogado corresponsal zona sur para el Estudio Jurídico Luis Lizama Portal y Cia., una de las oficinas más importantes del país en materia Laboral, asesorando en temas laborales a empresas como Abastible, Aramark, Ópticas GMO, el Mercurio, Watts, Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción, entre otras importantes compañía.

Abogado corporativo desde el año 2015 del Grupo español Noly uno de los mayores productores de conservas de productos del mar de España.

He trabajado en la Universidad Austral como asesor tanto en materia laboral como en otras materias. Fui el asesor legal en el proyecto del sitio arqueológico Monte Verde, liderado por la Universidad.

Soy abogado de diversas empresas del sur de Chile de distintas áreas, desde la construcción, salud, acuicultura, navieras, pesca, servicios, turismo, entre otras.

## ABSTRACT

---

***Concepto de empresa ante las nuevas formas de colaboración***

**Ponencia individual**

**Sumario:** I. Planteamiento del Problema. II.- Desarrollo. III. Conclusiones. IV. Bibliografía.

## **Fuentes y metodología:**

Investigación y ensayo desde los conocimientos adquiridos como abogado.

## **Problemas básicos a tratar:**

Durante los últimos años, el mercado laboral ha debido enfrentarse a una transformación que va avanzando a pasos gigantes. Las nuevas tecnologías y modelos de negocios han traído como consecuencias el nacimiento de nuevas formas de trabajo de la mano de economías colaborativas, dentro de un mercado más globalizado.

Hoy, perfectamente, una empresa extranjera sin tener ninguna infraestructura física, mobiliario, o bienes de capital, pudiendo incluso alojarse en servidores externos, puede controlar y dirigir personas, profesionales, técnicos incluso a otras empresas, desde otros países. Incluso estas empresas se encuentran en países donde ni siquiera la matriz de la compañía o “cabeza de holding” se encuentra, si es que la tienen.

Esto va a presentar en el futuro una serie de inconvenientes para la protección de los trabajadores, así como para su fiscalización, respecto a las condiciones contractuales, laborales o de seguridad.

En este mismo sentido también se presentan nuevos desafíos de carácter procesal, en donde un trabajador, para el caso de una demanda laboral, tendrá una serie de dificultades procesales, partiendo desde la individualización de su empleador hasta la notificación. Otro de los puntos complejos también será la ejecución de los fallos.

Si bien hoy se ha puesto sobre la mesa esta discusión respecto de las plataformas más importantes que hay hoy en Chile, como Pedidos Ya, Uber (driver y eats), Cabify, Didi, Rappi y Cornershop, en que el trabajo que desarrollan los denominados “socios” se ha enmarcado dentro de una zona gris en la mayoría de los países en que están presentes y ha significado una tensión de una de las principales instituciones de protección del Derecho del Trabajo. G

Gracias a la Ley N° 21.210, sobre modernización de la legislación tributaria, de febrero de 2020, se estableció que los servicios remotos remunerados prestados por no residentes no domiciliados en Chile, deben pagar el Impuesto al Valor Agregado (IVA) a partir del 1 de julio de 2020. Como vemos, esta norma formaliza la incorporación de empresa extranjeras que puedan trabajar en Chile de forma remota, pudiendo utilizar personas para prestarlos, pudiendo coexistir perfectamente relaciones de prestaciones de servicios de acuerdo con la contratación de personas que deban colaborar en esta prestación de servicios, donde la línea entre un vínculo de carácter laboral o una prestación de servicios regulada por el Código Civil o de comercio, puede llegar a convertirse en una zona gris.

Esta es una antesala a la Ley N° 21.431 que “Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios”

Hoy podemos ver como estas plataformas, apps, aplicaciones o como se llamen en el futuro, buscan constantemente personas para realizar diversas tareas y gestiones remuneradas, como ventas, asesorías, búsqueda de clientes, elaboración de respuestas y que en el futuro generaran reclamos, ya sea por las condiciones contractuales, por temas de seguridad, pero principalmente por el descontento que genera la separación o término del contrato, donde estas empresas indicaran que su vínculo era de carácter civil, y el “socio” o “colaborador”, indicara que era una relación laboral.

Será en ese momento en que nos enfrentaremos a la problemática que estas aplicaciones no serán ni una persona natural o una persona jurídica, incluso podríamos pensar que en el futuro el empleador puede llegar a ser lo que llamamos como “inteligencia artificial” o I.A.

En este sentido, siendo la relación laboral fuente de obligaciones para ambas partes, trabajador y empleador, siempre ha sido importante poder determinar cuáles son las partes de dicha relación. Bajo ciertas circunstancias resulta fácil poder distinguir dentro de la relación laboral al trabajador y al empleador, pero, en algunos casos, ocurre que la compleja estructura en que se organiza un empleador hace que difícil dicha distinción.

### **Conclusiones:**

De lo hasta aquí señalado, es posible formular algunas conclusiones relevantes para esta materia:

La modificación introducida por la Ley N° 21.431, si bien es un adelanto legislativo, genera numerosos retos que deberemos sortear, tanto la doctrina como la jurisprudencia. Creo que el concepto de plataforma digital no logra abarcar las nuevas formas de organización que están y que vienen, acotando a un tipo específico como son las plataformas digitales. Esta normativa, pretende ser un sistema de protección para los “socios”, “colaboradores” o prestadores de servicios de las plataformas, pero vemos como nos lleva a la decisión jurisprudencia para resolver esto, incluyendo el concepto de empresa y empleador. Vemos como la ley se remite a la existencia de los requisitos del artículo 7 del Código del Trabajo, lo que implicará en el futuro que esta discusión sea resuelta mediante juicios declarativos, con la consecuente discusión de la aplicación de la nulidad del despido, generando un sin número de juicios donde finalmente no será el legislador quien establecerá los parámetros y conceptos señalados, sino que será de cargo de la Corte Suprema, determinar y construir nuevamente un concepto de empresa, acorde a las necesidades que el mundo de hoy esta exigiendo.

Si bien, vemos como se incorpora un concepto, los tribunales llegaran a determinar si una aplicación, apps, plataforma, I.A. o lo como se llame en los años venideros, utilizando el principio de supremacía de la realidad, lo novedoso de esta norma es el reconocimiento legal de una forma de colaboración que hace años se estaba generando.

En este sentido, cobrarán fuerza elemento como dirección común, subterfugio, unidad de empleador, los que deberán ir incorporando estos nuevos elementos tecnológicos, y situaciones prácticas que se irán dando tanto por los avances tecnológicos como por la globalización.

Otro punto relevante, resulta la importancia que tendrá la Dirección del Trabajo, a quien el legislador le entrega una participación relevante en los juicios declarativos donde se discute la existencia de un empleador, unidad de empleador, y subterfugio, donde debe aplicarse el artículo 3°, 507 y el artículo 152 quinquies I donde se indica que por lo que debe estar a la altura de tal exigencia.

Si bien en la circular 61 vemos un interesante desarrollo de instrucciones y procedimientos de actuación, para enfrentar esta investigación, a los meses después vemos como se auto restringe en la circular N° 68, dejando a la discrecionalidad de las partes y del juez la visita inspectiva, que pueda aportar importantes indicios, necesarios para aplicar el artículo 3°, y consecutivamente el artículo 507.

Siempre es necesario reformar y readecuar los conceptos y normas, en especial en el derecho laboral que es una rama que avanza a pasos agigantados. Pero hoy debemos trabajar en la defensa de los trabajadores y sindicatos, con las normas que se encuentran vigentes.

A mi juicio, se debe construir un concepto de empresa, que tenga por objeto final velar por la protección del trabajador, mediante la correcta interpretación de la norma, relacionándola siempre con los principios rectores del derecho laboral, en especial del pro operario, y el de la primacía de la realidad.

# Serrano Díaz, Luis Alberto

Supervisor. Inspector. Docente  
SUNAFIL/ Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
(Perú)

drluisserranodiaz@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Past Director de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo - MTPE. Past Director de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales MTPE. Past Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo - MTPE-Perú. Ex Secretario Técnico del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - CONSSAT. Supervisor Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL (16 años de experiencia). Integrante del primer comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SUNAFIL. Posgrado en la Organización Internacional del Trabajo OIT Ginebra Suiza y Turín Italia. Docente de legislación laboral en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM. Doctorando por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos UNMSM. Contador Público Colegiado-Universidad Nacional del Callao- UNAC. Curso Internacional de Estudios Avanzados en Derecho Social Universidad de Salamanca España USAL. Maestría en Derecho de Trabajo y Seguridad Social PUCP. Maestría en Derecho Constitucional y Derechos Humanos-UNMSM. Integrante del Comité Ejecutivo de la comunidad mundial CIELO LABORAL. Integrante de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dr. Guillermo Cabanellas- AIDTSS. Integrante de la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dr. Guillermo Cabanellas- AIJDTSS. Integrante del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-ILTRAS. Integrante de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social- SPDTSS. Autor de diversas publicaciones en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

## ABSTRACT

---

***Instrumentos para la protección del trabajo ante las crisis sociales en relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** I. INTRODUCCIÓN. II. ESTADÍSTICAS SOBRE LA ACCIDENTABILIDAD DE TRABAJO EN EL PERÚ Y OTROS PAÍSES. III. LAS CRISIS SOCIALES QUE AFECTAN EL ÁMBITO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. IV. LA PROTECCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. V. LOS ENTORNOS DE TRABAJO SANOS Y

SALUDABLES. VI. INSTRUMENTOS PARA LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. VII. LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. VIII. CONCLUSIONES. IX. RECOMENDACIONES. X. BIBLIOGRAFIA.

**Fuentes y metodología:**

Estadísticas, bibliográficas, etc.

Metodología científica.

**Problemas básicos a tratar:**

La protección de los trabajadores frente a las crisis sociales globales, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Analizar estadísticas de accidentabilidad en Perú y otros países.

Abordar de forma analítica lo que significa entornos de trabajo seguros y saludables y el impacto en la protección de la salud de los trabajadores.

Conocer los instrumentos internacionales relacionados a la seguridad y salud en el trabajo.

A modo de conclusiones, sugerir acciones con visión prospectiva para la protección de la seguridad y salud en el trabajo así como la implementación de sistemas de gestión de la SST para fortalecer la cultura de prevención de riesgos.

**Conclusiones:**

La protección de los trabajadores frente a las crisis sociales es posible bajo la óptica de prevención y visión prospectiva.

Es posible desarrollar entornos de trabajo seguros y saludables en nuestros países.

Los instrumentos internacionales brindan protección del trabajo en materia de seguridad y salud y permiten materializar mejores condiciones de trabajo.

Se requieren acciones por parte de los estados, las empresas y trabajadores, para garantizar escenarios de trabajo seguros y saludables.

# Severín Concha, Juan Pablo

Profesora de Derecho del Trabajo  
Universidad Católica del Norte (Chile)

juanpablo.severin@ucn.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Abogado. Doctor en Derecho del Trabajo, U. Complutense de Madrid; Magíster en Gestión y Políticas Públicas, U. de Chile y Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, P. U. Católica de Valparaíso.

Profesor de Derecho del Trabajo y Director de la Escuela de Derecho de la Universidad Católica del Norte, Coquimbo, Chile. He realizado docencia en programas de postgrado y perfeccionamiento en la Universidad de Chile, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad de Los Andes, Universidad de San Sebastián y en la Academia Judicial de Chile.

Me he desempeñado como Jefe de Estudios de la Oficina de Defensa Laboral de la Región de Valparaíso, Director de la Escuela de Cs. Jurídicas y Sociales de la Universidad Viña del Mar y asesor legislativo en el Congreso Nacional del Chile en materias laborales.

En los últimos años he dirigido la publicación de los libros Derechos fundamentales de la persona del trabajador. Vida privada, honra, inviolabilidad de las comunicaciones y protección de datos y Chile y la Organización Internacional del Trabajo 100 años de relación normativa (co-editor con el profesor P. Arellano O.). He publicado artículos en revistas especializadas y capítulos de libros, entre otras materias, sobre derechos fundamentales de los trabajadores, Derecho Internacional del Trabajo, trabajo infantil, trabajadores migrantes y derechos colectivos de los trabajadores.

## ABSTRACT

---

***Derechos fundamentales laborales y dispositivos jurisdiccionales de garantía en el ordenamiento jurídico chileno: Desafíos y alternativas en el marco del actual proceso constituyente***

### Ponencia individual

**Sumario:** 1.Trayectoria del reconocimiento constitucional de derechos fundamentales laborales. 2.Dispositivos jurisdiccionales de garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ordenamiento jurídico chileno vigente. 3.Desafíos y alternativas en el marco del actual proceso constituyente.

**Fuentes y metodología:**

Se pretende hacer un estudio dogmático jurídico de las normas constitucionales y legales del ordenamiento chileno que ha consagrado derechos fundamentales laborales y que regula dispositivos jurisdiccionales para su garantía. En tal empeño, se ampliará la mirada más allá de la normativa interna, recurriendo a la revisión de derecho internacional y comparado.

Se considera la revisión de la doctrina científica más reciente sobre la materia.

**Problemas básicos a tratar:**

Frente a la pregunta de cómo proteger a los trabajadores se aborda la temática de los desafíos actuales de la constitucionalización del Derecho del Trabajo, desde la perspectiva de la consagración en la Carta Fundamental chilena de derechos fundamentales de contenido laboral y de su garantía mediante dispositivos jurisdiccionales.

Para ello, inicialmente, se revisa la consagración de estos derechos en los textos constitucionales, desde la Carta de 1925, con sus enmiendas, el Acta Constitucional N°3 de 1976, y la Constitución de 1980, con sus enmiendas. Mediante esta revisión se pretende realizar un examen crítico de la trayectoria en el reconocimiento de estos derechos, teniendo en consideración la doctrina científica nacional y extranjera sobre la materia, además del Derecho Internacional del Trabajo y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y algunas referencias de derecho comparado.

A continuación, se analizarán los dispositivos jurisdiccionales de garantía de los derechos fundamentales a los que pueden recurrir los trabajadores en el ordenamiento jurídico chileno vigente, tales como la acción constitucional de protección, la tutela laboral de derechos fundamentales y otros procedimientos especiales. Se verificarán los alcances de dichos dispositivos, revisando las ventajas y desventajas de cada uno ellos, en comparación con los otros.

Finalmente, se examinará el tratamiento de estas materias en el proceso constituyente chileno, considerando las propuestas contenidas en el proyecto elaborado por la Convención Constituyente para una nueva Constitución de 2022, que resultó rechazado en un plebiscito, y el anteproyecto elaborado por la Comisión de Expertos sobre el cual trabajará el Consejo Constitucional para proponer al país una nueva Constitución a ser plebiscitada a finales de 2023. En tal examen se procurará considerar estas propuestas analizándolas en relación con la trayectoria del ordenamiento chileno, el derecho internacional y algunos casos en derecho comparado.

**Conclusiones:**

A través de la investigación propuesta se espera exhibir una síntesis exhaustiva y crítica de la trayectoria histórica del reconocimiento de derechos fundamentales laborales en el ordenamiento constitucional chileno, dando cuenta de los avances y retrocesos que en tal proceso han existido.

Afirmando que no basta con el reconocimiento de los derechos sino se les garantiza adecuadamente, esperamos dar cuenta de la diversa eficacia de los distintos dispositivos, adelantado desde ya, el rol destacado que ha tenido el procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales, en el cual se encuentran presentes las dimensiones tutelares inhibitorias, restitutorias y reparatorias.

A partir de lo señalado en los párrafos precedentes y considerando especialmente el debate que ya ha tenido lugar con ocasión del proceso constituyente chileno, esperamos aportar algunas orientaciones relevantes para el debiera ser el contenido de las nuevas normas constitucionales en relación con los derechos fundamentales laborales y su relación con los dispositivos jurisdiccionales de garantía de los mismos.

# Sierra Benítez, Esperanza Macarena

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social  
Universidad de Sevilla (España)

emsierra@us.es



## CURRICULUM VITAE

---

Profesora Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

## ABSTRACT

---

### *El nomadismo digital y el trabajo remoto ¿estilo de vida o de trabajo?*

#### Ponencia individual

**Sumario:** 1. - Introducción. 2. - La carencia de regulación de teletrabajo internacional. 3. - El instrumento de movilidad remota internacional: las visas nómadas. 4. - La temporalidad y la movilidad: el "asentamiento" nómada. 5. - El nomadismo digital y el "valor" del trabajo. 6. - Conclusiones.

#### **Fuentes y metodología:**

Estudio normativo y doctrinal.

#### **Problemas básicos a tratar:**

Estudio de los denominados nómadas digitales como variante del teletrabajo internacional. Se plantean cuestiones relacionadas con la falta de regulación normativa y la necesidad de buscar nuevas fuentes de producción de riquezas que contribuyan al sostenimiento del sistema de protección social en la era digital.

#### **Conclusiones:**

Se pretende justificar la necesidad de incorporar otras maneras de entender el trabajo que contribuyan al mantenimiento de la protección social de la sociedad y que no sean únicamente a través del trabajo en su concepción tradicional.

# Sierra Herrero, Alfredo

Profesor Titular de Derecho del Trabajo  
Universidad de los Andes (Chile)

asierra@uandes.cl



## CURRICULUM VITAE

---

- Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Aprobado con distinción máxima (15/09/1997).
- Doctor en Derecho, Universidad de Santiago de Compostela, España (26/07/2007); tesis "Los altos directivos ante los administradores de sociedades", calificada con "sobresaliente cum laude".
- Profesor Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de los Andes, Santiago de Chile (2008 en adelante). Director del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes (2008 en adelante).
- Director del Diplomado y Magister de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de Universidad de los Andes (2009 en adelante).
- Diversas publicaciones, tanto artículos de revista como monografías.

## ABSTRACT

---

***Sobre la sucesión de empresa. Una visión comparada de las garantías de los trabajadores ante el cambio de empleador***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** I. Introducción. II. Sobre los sujetos y el objeto de la sucesión. II.1 La empresa y el empleador. II.2 La conservación del contrato de trabajo. II.2.1 Imperativo legal y principio de continuidad. II.2.2. Sustitución del empleador. II.2.3 Sobre la libertad de trabajo. III. Modelos jurídicos de reconocimiento de la sucesión empresarial. III.1. Países que no contemplan una norma general. III.2 Países que regulan la figura. III.2.1 Sucesión empresarial en Chile. III.2.2 Sucesión empresarial en Argentina. III.2.3 Sucesión empresarial en Brasil. III.3 Sobre el derecho de información y consulta. Sucesión empresarial en España. IV. Conclusiones.

### **Fuentes y metodología:**

La investigación utilizará la metodología propia de la dogmática jurídica. En este contexto, se procederá a una lectura y estudio de las fuentes, entendiéndose por éstas, “las primarias”, esto es, la jurisprudencia, y ordenamientos tanto legales como reglamentarios (chilenos y extranjeros); pero también las “materiales”, es decir la doctrina nacional y comparada.

En este sentido, se efectuará un análisis de los ordenamientos de distintos países referidos a la sucesión de empresas, además de la jurisprudencia que ha determinado su alcance. A este respecto, cabe señalar que se trata de una investigación –que un sector de la doctrina llamaría “empírica”–pues se basará en gran parte en el método de sistematización de la jurisprudencia.

### **Problemas básicos a tratar:**

El objetivo es analizar el fenómeno de la sucesión de empresa desde una perspectiva comparada. Los problemas básicos a tratar son:

- La importancia de diferenciar, claramente, la figura del empleador (sujeto de la sucesión) y de la empresa (objeto de la sucesión). Aunque esto puede parecer obvio, ha sido materia de confusión, por ejemplo, cuando se entiende, en forma errada, que la relación laboral vincula al trabajador con la empresa.

- Sobre la afectación de la libertad del trabajo que se ve afectada por la imposición de un contratante. La sucesión empresarial parte del supuesto, en los distintos países, que el trabajador tiene que aceptar como empleador al nuevo titular. Pienso que es una visión restringida, pues concibe esta problemática sólo con miras a la conservación del empleo. Por esto estimo que es posible replantear el ámbito de acción de los trabajadores en este punto.

- Una cuestión no contemplada en varias legislaciones latinoamericanas, a diferencia de Europa, se refiere al derecho de información y consulta de los trabajadores. A esta altura de desarrollo del Derecho del Trabajo, pienso que debiera ser un derecho incorporado en las regulaciones sobre sucesión empresarial. Pues resulta de la mayor importancia que los trabajadores, a través de sus representantes, estén en pleno conocimiento de las consecuencias (jurídicas, económicas, laborales, etc.) que puede comportar una modificación en la titularidad de la empresa. En esa línea, se revisará la regulación europea y española que opera en este ámbito, con miras a considerarlo como un parámetro para ser implementado en otros países.

### **Conclusiones:**

Las conclusiones que se pretenden alcanzar se resumen en:

- El contrato de trabajo vincula al trabajador con el empleador. Sin embargo la empresa se presenta como la piedra angular que permite sostener la continuidad de los trabajadores, que, a la vez, conforman una parte esencial de la misma. Por ser un ente autónomo, posibilita, justamente, el que no resulte complejo que opere la sustitución del empleador en el contrato, y que éste prosiga con un nuevo contratante.

- Frente al cambio de empleador, el trabajador debería contar con un mayor derecho a decidir sobre su calidad de parte en el contrato de trabajo. Si opta por no continuar en su empleo, le correspondería obtener, en principio, una indemnización fijada en un instrumento colectivo o en subsidio en la ley.
- Es relevante que los trabajadores de los empresarios cedente y cesionario cuenten con un derecho de información y consulta, como sucede en la Unión Europea, con la finalidad que tengan claridad sobre una serie de aspectos de la transferencia, tales como, la fecha de su concreción, realidad de las empresas donde laboran, consecuencias y medidas que se pretenden implementar, etc. Todo esto para que puedan presentar sus planteamientos e inquietudes y los empresarios los tengan en consideración al momento de materializar la operación.

# Sousa Machado, Susana

Professora Adjunta  
ESTG - Politécnico do Porto / CIICESI (Portugal)

scm@estg.ipp.pt



## CURRICULUM VITAE

---

Professora Adjunta no Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais na ESTG do Politécnico do Porto.

Autora de várias publicações científicas na área do Direito do Trabalho.

Doutora em Direito pela Universidade de Santiago de Compostela, Espanha.

Licenciada e Mestre em Direito pela Universidade de Coimbra, Portugal .

## ABSTRACT

---

***Teletrabalho: o regime da compensação pelas despesas adicionais em Portugal***

***Co-autor: Mariana Malta Magalhães***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Enquadramento do teletrabalho. 2 O regime jurídico do teletrabalho. 3. A obrigação do empregador compensar as despesas adicionais. 4. Alguns problemas práticos e possíveis soluções. 5. A alteração legislativa de 2023. 6. Considerações finais. Referências bibliográficas.

### **Fuentes y metodología:**

O regime do teletrabalho em Portugal conheceu novas regras a partir de 1 de janeiro de 2022. Com efeito, foi publicada a Lei n° 83/2021, de 6 de dezembro, que alterou o Código do Trabalho. Em 2023, no contexto da agenda do trabalho digno, foram introduzidas novidades quanto às despesas de teletrabalho fixadas no contrato e limites de isenção fiscal para essas despesas.

A metodologia a adotar prende-se com a análise da evolução legislativa e identificação dos principais problemas práticos. De seguida, procura-se averiguar a forma de solucionar esses mesmos problemas.

**Problemas básicos a tratar:**

A importância do teletrabalho tendeu a acentuar-se nos últimos anos, à medida que se tem aprofundado a revolução tecnológica e se generalizou a utilização de meios telemáticos e, ainda, com a pandemia do COVID-19, que implicou o recurso mais intensivo e obrigatório ao teletrabalho. Ora, confrontado com este fenómeno, o legislador português, destinou e alterou algumas normas do CT a esta modalidade contratual. No domínio do pagamento de despesas inerentes ao teletrabalho, há uma preocupação com os custos e despesas adicionais resultantes do exercício de funções em regime de teletrabalho. Assim, as principais questões são: existe uma obrigação de pagamento do acréscimo de despesas?; Existe limite para esse montante?; Pode ser acordado entre as partes um valor fixo?; Esse valor está sujeito ao pagamento de imposto sobre o rendimento?

**Conclusiones:**

Veremos que poderão surgir algumas dificuldades na concretização prática deste regime. Deste modo, abordaremos a figura do teletrabalho e o seu regime jurídico, previsto no CT, salientando a obrigação do empregador de compensar as despesas adicionais. A este propósito, trazemos algumas questões e possíveis soluções, previstas na recente Proposta de Lei nº 15/XV/1, que procede à alteração de legislação laboral no âmbito da Agenda de Trabalho Digno. Por fim, faremos uma breve resenha sobre a solução encontrada pelo legislador, nomeadamente, perceber de que forma a revisão ao regime jurídico do teletrabalho conseguiu dar resposta às dúvidas que surgiram, com a nova realidade, no que respeita, em particular, ao pagamento de despesas adicionais.

# Tavera, Flor

Investigadora en Estancia Posdoctoral Académica  
Universidad Virtual del Estado de Guanajuato (México)

fltavera@uveg.edu.mx



## CURRICULUM VITAE

---

Doctora en Administración con mención honorífica y distinguida con la medalla Dr. Ignacio Chávez por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Doctorante en Economía por la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España. Posdoctorante en la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato. Maestra en Fiscal por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo graduándose con mención honorífica. Contador Público por la Universidad Vasco de Quiroga obteniendo el título por Promedio de Calidad Universitaria.

Miembro del Sistema Nacional de Investigadores por el periodo 2021 a 2024, nivel C. Autora de los libros: "La liquidación de una sociedad paso a paso", "Nóminas e ISR, lo que necesita saber", "Nóminas y Seguridad Social, lo que necesita saber", "Impuestos para Empresarios", "Entorno Legal de la Empresa en México", coautora de los libros: "Diseño Organizacional, Factores de Influencia", "Las Competencias de los Profesionistas de Éxito: una técnica de Recursos Humanos" y "Tratamiento de las Contribuciones al Comercio Exterior en México". Tiene mas de 50 artículos de divulgación publicados.

Ha impartido conferencias y cátedra en materias relacionadas con el área de impuestos y contribuciones de seguridad social a nivel licenciatura, maestría y doctorado en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y la Universidad Vasco de Quiroga.

Ha participado como ponente en distintos congresos nacionales e internacionales en países como España, Italia, Rumanía, Costa Rica, Portugal y Japón.

Asesora fiscal y financiera de distintas empresas en el ámbito privado desde hace 20 años.

## ABSTRACT

---

***Seguridad social para trabajadores emigrantes mexicanos a través de Convenios Internacionales***

**Ponencia individual**

**Sumario:** Introducción. Contexto internacional de seguridad social. Esquema de seguridad social mexicano. Fenómeno migratorio de trabajadores mexicanos. Convenios internacionales celebrados por México en materia de seguridad social. Convenio Multilateral Iberoamericano de seguridad social. Conclusiones y recomendaciones. Referencias.

**Fuentes y metodología:**

A través de la metodología de derecho comparado se aborda el caso de estudio de los convenios internacionales celebrados por México en materia de seguridad social y el Convenio Multilateral Iberoamericano de seguridad social, concluyendo sobre el alcance de su aplicación en la protección de los derechos de los trabajadores emigrantes mexicanos.

Aguilar Cisneros, K. Y., & Ocegueda. (2020). El trabajador migrante en situación irregular: marco normativo y políticas públicas. *IUS*, 161-179.

Aucuturier, J. (2020). *La terapia de juego*. México : Planeta.

Ávila, S. L. (2022). Consideraciones jurídicas en materia del trabajo realizado por los migrantes en condición irregular. *Iuris Tantum*, 13-41.

Bettinger García, H., & Bettinger Barrios, H. (2019). Estudio práctico sobre los Convenios Impositivos para evitar la doble tributación 2019. Ciudad de México: Ediciones Fiscales ISEF.

Bonilla Carreón, C. S., & Flores Catzin, L. C. (2020). El derecho humano al trabajo y su dimensión protectora en la norma laboral mexicana. *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México*, 107-126.

Brito Laredo, J., Carrillo Viveros, J., Gomis Hernández, R., & Hualde Alfaro, A. (2022). ¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro. *región Y Sociedad*, 34. doi:<https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1558>

Castellanos, O. d. (2020). ¿Qué sigue para México en materia de seguridad social? *Revista Contaduría Pública*, 26-28.

Chacón Hernández, D. (2021). Migración por crisis y crisis de la migración. Una visión desde los derechos humanos. *Ciencia Jurídica*, 113-162.

Culebro, J. (2020). Gestión de Crisis y los Retos para el sistema de salud. La coordinación vertical y horizontal para los sistemas de salud en México . *Revista Reporte*, 44-53.

Erreguera Albaritero , J., & Alcayde Escalente, M. (2021). Limitante a la PTU, ¿cómo lograr una aplicación constitucionalmente válida? *Práctica Fiscal*, 17-28.

Espiniella Menendez, Á. (2019). Responsabilidad Civil por Accidentes de trabajo Transfronterizos. *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, 1-53.

Fernandez, A. (2021). *Código Fiscal de la Federación Comentado*. Ciudad de México: Thomson Reuters.

García Moreno, R. (2011). Explicación teórica del proceso de apertura comercial de la economía mexicana. *Economía Informa*, 5-16.

Grupo parlamentario de Movimiento Ciudadano. (2014). Iniciativas de Ciudadanos Legisladores. *Gaceta Parlamentaria: LXII/2SPR-11/418665*, 1. Obtenido de [https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_comision\\_permanente/documento/48665](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_comision_permanente/documento/48665)

López Ahumada, J. E. (2019). La protección de los trabajadores migrantes basada en derechos: la respuesta normativa de la OIT. *Revista Temas Socio-Jurídicos*, 24-53.

Martínez, G. (2006). Informes sobre la seguridad social en América. *Conferencia Interamericana de Seguridad Social*, 91-117.

Mendizábal Bermudes, G., Sánchez-Castañeda, A., & Kurcyn Villalobos, P. (2019). *Industria 4.0. Trabajo y seguridad social*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Meza Mora, L. R. (2019). Tercerización laboral en México. *Subcontratación Laboral. Límites da terceirizacao no Direito Comparado*, 66-79. Obtenido de [https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/estudos-juridicos-e-livros/2019/limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado.pdf#page=67](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/estudos-juridicos-e-livros/2019/limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado.pdf#page=67)

Millan Valenzuela, H., & Cota Díaz, E. (2021). México: el efecto de la eliminación de la subcontratación de personal sobre el empleo. *Cofactor*.

Montalvo Romero, J. (2008). "El Reparto de Utilidades: Futuro Incierto". *Anuario Jurídico y Económico Escurialense XLI*.

Mugica, Recio, Colunga, Román, & Monzón. (1 de 12 de 2022). *Cámara de diputados*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/comisiones/traypres/iniclvii/inic32.htm#:~:text=%22Creemos%20equitativo%20que%20los%20trabajadores,es%20provechosa%20para%20ambas%20partes.>

OCDE. (29 de 11 de 2022). OECD. Obtenido de <https://www.oecd.org/acerca/Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico>

### **Problemas básicos a tratar:**

El acceso a la seguridad social es un derecho humano universal que en México está fuertemente vinculado al trabajo formal, por lo que ante el fenómeno migratorio de trabajadores mexicanos hacia el extranjero se hacen necesarios esquemas de protección que permitan que el trabajador mexicano en el extranjero conserve el derecho de acceso a la seguridad social, México tiene celebrados dos convenios internacionales sobre este aspecto, los cuales en este documento se comparan con la protección que otorga el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

### **Conclusiones:**

Los convenios internacionales en materia de seguridad social celebrados por México son insuficientes para garantizar la protección de seguridad social de los trabajadores mexicanos en el extranjero.

# Tiraboschi, Michele

Investigadora en Estancia Posdoctoral Académica  
Università degli studi di Modena e Reggio-Emilia (Italia)

michele.tiraboschi@unimore.it



## CURRICULUM VITAE

---

Ordinario di Diritto del lavoro. Direttore del Centro Studi DEAL (Diritto, Economia, Ambiente, Lavoro) presso l'Università di Modena e Reggio Emilia. Coordinatore scientifico di ADAPT, associazione di studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi. Coordinatore dell'indirizzo giuridico del dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro promosso da ADAPT, MIUR, Università di Bergamo. Editorialista per Avvenire e Panorama. Direttore della rivista Diritto delle Relazioni Industriali e dell'E-Journal of International and Comparative Labour Studies. Autore di numerosi saggi e articoli su riviste italiane e internazionali referate. Componente per due mandati della Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Rappresentante del Governo Italiano, per due mandati, presso il Consiglio di amministrazione della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Consulente tecnico del Ministro del lavoro, in varie legislature.

## ABSTRACT

---

***Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali***

### **Ponencia individual**

**Obiettivi:** Il contributo si propone di ripensare il rapporto tra la salute e il lavoro collocandosi in una prospettiva giuridica e di relazioni industriali e con l'obiettivo di fornire una lettura sistematica del tema che sia maggiormente aderente ai valori e ai principi costituzionali oltre il tecnicismo di dettaglio che solitamente lo caratterizza. Operazione questa che impone di ripensare il tema alla luce della evoluzione dei concetti stessi di salute e lavoro.

**Metodologia:** il contributo adotta una prospettiva storico-evolutiva. Una volta collocato il tema dentro la nuova "grande trasformazione" (digitale ed ecologica), l'A. suggerisce di spostare l'attenzione dal mero dato tecnologico alle recenti dinamiche demografiche.

**Risultati:** lo studio, nel documentare le deboli risposte attualmente fornite al problema della salute in relazione al lavoro da parte dei sistemi normativi e di relazioni industriali, suggerisce di collocare la questione dentro le dinamiche giuridico-istituzionali dei moderni mercati transizionali del lavoro aprendo così nuove piste di ricerca per future analisi nel campo del diritto delle relazioni industriali e della sicurezza sociale. Il suggerimento è di inquadrare giuridicamente il tema anche in una prospettiva unitaria e di sistema che tenga conto delle molteplici sovrapposizioni tra salute pubblica e salute occupazionale oltre la dimensione del rapporto individuale di lavoro o le dinamiche collettive che lo condizionano.

**Limiti e implicazioni:** nel ripensare dalle fondamenta il rapporto tra la salute e il lavoro dentro una logica di sistema resta ovviamente il nodo della evoluzione del nostro modello di sicurezza sociale a fronte della attuale insufficienza e inattualità del concetto di “rischio professionale” come tradizionalmente inteso a governare le dinamiche dei mercati transizionali del lavoro in quella che è stata efficacemente definita la nuova società del rischio.

**Originalità:** il contributo cerca di aprire un varco nella “cortina” di vecchie concezioni che si ostinano a non leggere con la dovuta attenzione sia i fenomeni sociali in atto e le loro profonde trasformazioni sia la felice intuizione di un legislatore forse non del tutto consapevole quando nell’art. 2 del d.lgs. n. 81/2008 ha mutuato dalla definizione dell’OMS il concetto olistico di “salute” inteso come lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità.

# Torres García, Bárbara

Investigadora en formación de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Santiago de Compostela (España)

barbara.torres.garcia@usc.es



## CURRICULUM VITAE

---

Graduada en Derecho (2013-2017) y Máster de Acceso a la Abogacía por la Universidad de Santiago de Compostela (2017-2019). Becaria de colaboración en el área de Derecho Financiero (2016-2017). Doctoranda del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad de Santiago de Compostela (2019-actualidad). Abogada en ejercicio, especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad social (2019-2020). En la actualidad, contratada predoctoral Xunta de Galicia en el área de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela. Miembro del Comité Ejecutivo Técnico de la Comunidad CIELO Laboral (2020-actualidad).

## ABSTRACT

---

***La respuesta del ordenamiento jurídico español frente a los desafíos digital, ecológico y demográfico: la formación como elemento clave***

### Ponencia individual

La empresa y la economía de los diferentes países se encuentran inmersas en un proceso de continuo cambio, en el que deben encontrar formas de producción que se acomoden a la descentralización, la inmediatez, la flexibilidad y la dinamicidad de un mercado global, aparentemente, comprometido con el medio ambiente. Una respuesta a tales mutaciones que pasa, de forma necesaria, por la digitalización de los sistemas productivos, por la maximización del principio de crecimiento verde, por la gestión responsable del envejecimiento activo y por el desarrollo de políticas paliativas contra la despoblación. Líneas de acción, todas ellas, que comparten un mismo elemento: la promoción de la cultura de formación. Un entendimiento que es mantenido por la ONU en su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, por la OIT y por el propio ordenamiento jurídico español. Este, en los últimos años, ha efectuado una serie de reformas, de distinto orden y alcance, que parecen dirigirse a afianzar la formación de la persona como elemento clave del progreso socioeconómico.

\*\*\*\*

## ***La formación profesional para le empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos***

### **Presentación de libro**

**Sumario:** CAPÍTULO I - El nuevo contrato de formación en alternancia: un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante. CAPÍTULO II - La formación profesional como herramienta clave del desarrollo sostenible. CAPÍTULO III - Nuevas competencias laborales para las nuevas profesiones del siglo XXI: el aprendizaje permanente a lo largo de la vida. CAPÍTULO IV - El papel de los agentes sociales y de la negociación colectiva respecto de la formación profesional del trabajador en competencias digitales. CAPÍTULO V - La brecha digital de género en la FP del siglo XXI: visibilizando dimensiones sociales, educativas y laborales sin resolver. CAPÍTULO VI - Formación profesional, igualdad efectiva de mujeres y hombres y brecha digital de género. CAPÍTULO VII - La adquisición de competencias digitales en el sistema de formación profesional como instrumento para el impulso de la igualdad de género en el empleo. CAPÍTULO VIII - Necesidades de formación profesional de las personas mayores de 45 años. CAPÍTULO IX - La formación profesional de los trabajadores de edad madura frente a la brecha digital. CAPÍTULO X - Metodologías docentes innovadoras: un referente clave para la formación profesional del siglo XXI. CAPÍTULO XI - La certificación de los resultados del aprendizaje no formal e informal de la población trabajadora: una aproximación general. CAPÍTULO XII - Los fondos bilaterales interprofesionales para la formación continua en Italia: balance de una experiencia. CAPÍTULO XIII - El uso de la formación profesional continua en la gestión de las transiciones ecológica y digital en Francia. CAPÍTULO XIV - El sistema dualista de formación profesional en Alemania. CHAPTER XV - Improving employee competences: polish legal solutions and de lege ferenda proposals. CHAPTER XVI - Workplace-based learning - legal problems of a traineeship in Estonia. CHAPTER XVII - Professional training in an internship context. learning about the internship contract under Portuguese law. CAPÍTULO XVIII - Impacto da formação no contrato individual de trabalho em Portugal.

#### **Fuentes y metodología:**

La metodología seguida para la elaboración de esta obra es de carácter jurídico-científico. En particular, se basa en la revisión e interpretación de diversas fuentes, algunas de perfil, puramente, jurídico y otras de valor informativo.

#### **Problemas básicos a tratar:**

Tanto la empresa como la sociedad actual deben enfrentarse a los retos generados por tres importantes revoluciones: la digital, la medioambiental y la demográfica. Para ello, resulta fundamental contar con un sistema de formación profesional que, entendido en sentido amplio, sea potente y eficaz para poder cubrir las demandas formativas de las plantillas y de los ciudadanos, en general.

Esta obra analiza algunos aspectos básicos de los sistemas de formación profesional, tanto de la inicial como de la continua. Sin duda, tan importante como la primera es esta última, pues el aprendizaje de la escuela debe continuarse en la empresa y en la sociedad a lo largo de la vida. Los puntos aquí estudiados versan tanto sobre el derecho español como el derecho comparado. En relación con el segundo, se aportan visiones de los sistemas formativos de Italia, Francia, Alemania, Polonia, Estonia y Portugal. Esperamos que estos trabajos puedan ser de utilidad al lector.

**Conclusiones:**

Las conclusiones se muestran en cada uno de los capítulos, en relación con el particular tema tratado.

# Ushakova, Tatsiana

Profesora Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Alcalá (España)

tatsiana.ushakova@uah.es



## CURRICULUM VITAE

---

Doctora en Derecho y Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá [Alcalá de Henares (Madrid) España]. Coordinadora del grupo de innovación docente de la UAH “El trabajo del futuro y el futuro del trabajo” (TRAFUT) y, junto con Gil y Gil, J. L., del grupo Agenda 2030 de la UAH “Alianzas para el futuro del trabajo” (ALFUTRA). Miembro del equipo investigador de 19 proyectos de investigación nacionales e internacionales, en dos de ellos como IP. Estancias de estudio e investigación en las universidades de Burdeos (Francia), Fráncfort y Jena (Alemania), Ginebra (Suiza), Milán (Italia) y Pensilvania (EE.UU.). Numerosas contribuciones a congresos nacionales e internacionales y más de 100 publicaciones, entre ellas: La sucesión de Estados en materia de bienes, archivos y deudas: el caso de la URSS, Ramón Areces, Madrid 2006, 248 pp.; Social Justice as Expressed in International Labour Standards. Documents and Materials, en colaboración con Gil y Gil, J. L., Juruá Editorial, Curitiba 2015, 402 pp.; Comercio y justicia social en un mundo globalizado (Coord.), E-book Labour Studies n° 58, ADAPT University Press, 2016, 406 pp., Elaboración de informes para los sistemas universal y regional de derechos humanos. Guía práctica para las INDH, UAH, CNDH, México 2019, 182 pp., y Procedimientos especiales de la OIT: Reflexiones y propuestas en el contexto del centenario (Dir. y coord.), Estudios laborales, Ediciones Cinca, Madrid 2020, 199 pp.

## ABSTRACT

---

### *Mecanismos de control de las normas de la OIT: sinergias internas y externas*

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** Introducción: Aproximación al sistema de control de las normas de la OIT. I. Sinergias internas. II. Sinergias externas. Conclusiones: Propuestas en el contexto de los desafíos actuales.

### **Fuentes y metodología:**

BONET PÉREZ, J., *Mundialización y régimen jurídico internacional del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo como referente político-jurídico universal*, Ed. Universidad de Barcelona y Atelier, Barcelona, 2007.

- "El sistema de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la interpretación de los convenios de la OIT: aproximación jurídica a una crisis institucional", *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, núm. 26 (2013), 46 pp.

CASAS BAAMONDE, M. E., "La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, ¿una oportunidad perdida?", *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 7 (2019), pp. 643-657.

GIL Y GIL, J. L., USHAKOVA, T., *Social Justice as Expressed in International Labour Standards. Documents and Materials*, Juruá Editorial, Curitiba, 2015.

GIL Y GIL, J. L. (Dir.), *España y la OIT. 100 años de diálogo en un mundo cambiante*, Ediciones Cinca, Madrid, 2017.

MAGGI-GERMAIN, N. (Dir.), *L'impact des normes de l'O.I.T. sur la scène internationale*, Mare & Martin, Paris, 2021.

MAUPAIN, F., *The Future of the International Labour Organization in the Global Economy*, Hart, Oxford and Portland, Oregon, 2013.

MELLA MÉNDEZ, L., "El impacto de los convenios de la OIT sobre retribución, tiempo de trabajo, seguridad y salud y terminación del contrato en el derecho español: puntos críticos",

*Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 434 (2019), pp. 57-95.

OIT, *Trabajar para el futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

OIT, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

OIT, *Control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

OIT, *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2023. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte A)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 111ª reunión, Ginebra, 2023.

SERVAIS, J.-M., *International Labour Law*, 7th ed., Wolters Kluwer, Alphen an der Rijn, 2022.

SUPIOT, A. (Dir.), *Le travail au XXIe siècle. Livre du centenaire de l'Organisation internationale du Travail*, Le Éditions de l'Atelier/Les Éditions Ouvrières, Ivry-sur-Seine, 2019.

- "El mandato de la OIT al cumplirse su centenario", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 139, núm. 1 (2020), pp. 125-145.

- "El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 140, núm. 1 (2021), pp. 1-21.

TAPIOLA, K., *The teeth of the ILO. The impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamentals Principles and Rights at Work*, International Labour Office, Geneva, 2018.

USHAKOVA, T., “La OIT como una organización dinámica en el sistema de Derecho internacional”, en GIL Y GIL, J.L. (Dir.), España y la OIT. 100 años de diálogo en un mundo cambiante, Ediciones Cinca, Madrid, 2017, pp. 59-103.

- “Assurer l’effectivité des normes du travail grâce à la coopération entre l’O.I.T. et l’O.M.C.”, en MAGGI-GERMAIN, N., L’impact des normes de l’O.I.T. sur la scène internationale, Mare & Martin, Paris, 2021, pp. 51-63.

- “Justicia social y vías de intervención de la OMC”, en GIL Y GIL, J. L. (Dir.), USHAKOVA, T. (Coord.), Comercio y justicia social en un mundo globalizado, E-book Labour Studies n° 58, ADAPT University Press, 2016, pp. 240-276.

USHAKOVA, T. (Dir. y coord.), Procedimientos especiales de la OIT: Reflexiones y propuestas en el contexto del centenario, Ediciones Cinca, Madrid, 2020.

El estudio se enfoca desde las óptica interna y externa del sistema de control de la OIT.

### **Problemas básicos a tratar:**

El sistema de control y supervisión de las normas de la OIT hunde sus raíces en el Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial y reafirmó el valor de la justicia social para una paz universal y duradera. En el transcurso de su más que centenaria andadura, los mecanismos de control han tenido que evolucionar para hacer frente a los desafíos y cambios en sucesivos momentos históricos.

Hoy en día, distintos mecanismos de control de la OIT figuran entre los más avanzados y eficaces en el panorama internacional. Su éxito se debe a varios factores, entre ellos, una sabia combinación entre los sistemas de control relativos a los convenios ratificados y no ratificados por sus Estados Miembros (arts. 19, 22, 23 y 35 de la Constitución de la OIT), y entre los mecanismos de control periódicos y los procedimientos especiales [el procedimiento de reclamación (arts. 24-25 de la Constitución de la OIT), el procedimiento de queja (arts. 26-34) y el procedimiento especial referido a la libertad sindical).

Además, los órganos de control de la OIT también han estrechado sus vínculos con otros sistemas de control internacionales y regionales, en particular con los órganos creados en virtud de los tratados de las Naciones Unidas, encargados de supervisar la observancia de los instrumentos para la protección de los derechos humanos adoptados en el marco de esta Organización.

### **Conclusiones:**

La presente propuesta pretende contribuir al grupo de interrogantes núm. 3 “¿Cómo proteger?” planteado por los organizadores del congreso, y analizar los mecanismos de control de la OIT en el contexto de los desafíos actuales.

Dicho análisis se enfoca desde la óptica interna del sistema de control de la Organización y desde la perspectiva externa de relaciones con otros mecanismos de control en el plano internacional.

# Valenzuela Simunovic, Camila

Abogada  
Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)

Cavalen2@uc.cl



## CURRICULUM VITAE

---

- Licenciada en Ciencias Jurídicas, Pontificia Universidad Católica de Chile (2013). Abogada titulada (2014). Magíster en Políticas Públicas, Universidad de Oxford, Reino Unido (2021).
- Coordinadora General del Programa de Formación Jurídica para Trabajadores y Empleadores de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile (2016-2018).
- Asesora legislativa de la Subsecretaría de Previsión Social y del Ministro del Trabajo y Previsión Social (2018-2021).
- Asesora legal en Políticas Públicas en la Sociedad de Fomento Fabril (2021-actualidad).
- Ayudante LLM de la Pontificia Universidad Católica de Chile (actualidad).

## ABSTRACT

---

### *Crisis climática y sus efectos en la protección social*

**Seminario: "La Seguridad Social y la Protección Social frente a las crisis económica, demográfica y climática"**

Los impactos del cambio climático están teniendo efectos considerables en la economía, en la forma de vivir de las personas, impactando empleos, fuentes de ingreso, el acceso a alimentos, teniendo consecuencias directas en el aumento de la pobreza. En este escenario, resulta fundamental que la protección social considere los nuevos riesgos que implica y se adapte a estas nuevas necesidades.

Así, es necesario que los sistemas de protección social sean más resilientes, más inclusivos, de manera de proteger a todas las personas que se vean afectadas por estos cambios en el momento oportuno, y también más flexibles, con la capacidad de responder a las necesidades y desafíos asociados a eventos climáticos extremos y al alza de las temperaturas. Adicionalmente, se debe contar con sistemas que sean sustentables, con el financiamiento adecuado, y que sus instituciones conversen y actúen con unidad y coordinación, de manera de entregar una protección comprensiva e integral, pero sin poner el riesgo su sostenibilidad.

Ante estos desafíos, el rol de la protección social es clave, incorporando medidas, en primer lugar, para el apoyo de las estrategias de mitigación y adaptación de los países. En segundo lugar, entregando medidas asistenciales, que apunten a proteger a los afectados ante situaciones puntuales y de emergencia, respondiendo oportunamente. En tercer lugar, mejorando y robusteciendo las instituciones de la seguridad social, de manera de incorporar los riesgos asociados al cambio climático.

El objetivo de este trabajo es poder analizar, en vista de las recomendaciones de organismos internacionales y la experiencia comparada, los nuevos riesgos que deben ser considerados en el sistema de protección social, las herramientas e instrumentos que pueden utilizarse para entregar una protección adecuada frente a ellos, y los desafíos que esto presenta para los sistemas de protección social.

# Vallejo Cárdenas, Francisco

Profesor Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid (España)

fvallejo@der-pr.uc3m.es



## CURRICULUM VITAE

---

Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, Máster en Asesoramiento y Consultoría jurídico-laboral en la UC3M, alumno del Doctorado en Derecho de la UC3M. Desde el año 2020 profesor del Departamento de Derecho Social de la UC3M imparto docencia en las asignaturas "Derecho del Trabajo: la relación laboral individual", "El desempleo juvenil como problema social", "Seguridad Social" y "Relaciones laborales transnacionales". He participado en los proyectos de investigación nacionales "Cambio tecnológico y transformación en las fuentes laborales: Ley y Convenio Colectivo ante la Disrupción Digital" y "La dimensión socio-laboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: Conceptualización, prevención y reparación" y en el proyecto europeo H2020 "European Social Citizenship "EuSocialCit"". Además, el año 2021 elaboramos, junto al profesor Francisco Gómez Abelleira, el informe nacional (España) para el "Estudio de apoyo a la evaluación de impacto de una iniciativa de la UE para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas", que sirvió de apoyo a la Comisión Europea y al Parlamento Europeo para elaborar la Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.

## ABSTRACT

---

### *Vías de regulación de las cadenas mundiales de suministro*

#### **Ponencia individual**

**Sumario:** 1. Cadena mundial de suministro como manifestación de la descentralización productiva. 2. Riesgos asociados a la red mundial de suministro. 3. ¿Necesidad de regulación? 4. Nivel e intensidad de regulación las cinco vías. 4.1. Autorregulación (Responsabilidad social empresarial). 4.2. Acuerdos marco internacionales (AMI). 4.3. "Deber de vigilancia" francés . 4.4. Instrumento jurídicamente vinculante. 4.5. Constitución de la tierra. 5. Conclusiones.

### **Fuentes y metodología:**

Se utilizará una perspectiva analítica, con un enfoque crítico y propositivo. Para ello se ha revisará y sistematizarán fuentes bibliográficas que tratan las temáticas de: descentralización productiva, cadenas mundiales de suministro, globalización, experiencias de regulación, informes/documentos OIT sobre cadenas mundiales de suministro, propuestas de la sociedad civil para regular las cadenas mundiales de suministro.

### **Problemas básicos a tratar:**

El esquema que se propone parte de una primer cuestionamiento, que es si existe la necesidad de regular las consecuencias laborales de la actividad de las cadenas mundiales de suministro (CMS), para esto en primer lugar se identifica el discurso dentro del cual se encuentran las CMS (manifestación de la descentralización productiva dentro del discurso de la globalización), en segundo lugar se señalan los riesgos laborales que generan (o que pueden generar) CMS. A partir de la constatación de la existencia de un riesgo en el cumplimiento de estándares laborales mínimos en la actividad de las CMS se estudian distintas fuentes de regulación de su actividad, se propone estudiar regulaciones existentes y vías posibles de regulación.

Así me detendré en la responsabilidad social empresarial como respuesta emanada de la voluntad individual de las empresas, después trataré los acuerdos marco internacionales como posible manifestación de una negociación colectiva internacional, en tercer lugar y como manifestación de la Ley (nacional) como fuente mencionaré el ejemplo de la ley francesa de 27 de marzo de 2017

sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y las empresas contratistas. La cuarta y quinta posibles regulaciones son hipotéticas, pese a que exista algún grado incipiente de desarrollo (especialmente respecto de la cuarta fuente). Para llegar a estos posibles desarrollos normativos hay que considerar que tienen como sustrato instrumentos internacionales de tipo orientativo ( la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas). La cuarta fuente a tratar, sería un Instrumento internacional jurídicamente vinculante (tratado) y la quinta fuente, que es la que menos desarrollo ha tenido, es la de la Constitución de la tierra, a propósito de la propuesta de Luigi Ferrajoli (2022).

Finalmente se reflexionará sobre la posibilidad/necesidad de coexistencia de estas fuentes de regulación de las CMS.

### **Conclusiones:**

La actividad de las CMS genera riesgos, prueba de ello es el accidente de Rana Plaza (2013), a partir del cual se intensificó la presión internacional para la regulación de las CMS, para evitar la existencia de un "derecho a la carta" que transformara esta manera de producir en una vía de irresponsabilidad de las empresas controladoras de las CMS.

Frente a este diagnóstico surgieron distintos instrumentos que pretenden hacerse cargo de la situación, cada uno de estos instrumentos ha significado un nivel de avance y a la vez, han presentado diversos problemas, el principal es la exigibilidad, incluso en el caso pionero de la Ley francesa este aspecto ha sido criticado. La vía internacional de la celebración de un tratado que regule esta materia no ha logrado culminar en un instrumento de esta naturaleza, también desde una perspectiva supranacional se han celebrado AMIs, que han tenido mayor desarrollo que la vía tradicional internacional (tratado), lo que no significa que se encuentren exentos de problema. La última vía, se vincula con la propuesta de Constitución de la tierra de Ferrajoli, no tiene desarrollo dentro de ningún organismo internacional, pero resulta interesante poder cuestionarnos sobre la posibilidad de establecer un marco regulatorio general.

Pese a la constatación de la existencia de riesgos y a los intentos por regular la actividad de las CMS no se ha logrado encontrar un instrumento que satisfaga de manera aceptable los requerimientos de minimizar el riesgo y de hacer responder a las empresas de la cadena por incumplimientos de respeto de estándares laborales mínimos. Es interesante el posible desarrollo de otras fuentes, además es necesaria la coexistencia de estos distintos niveles para perseguir el cumplimiento de derechos laborales básicos a lo largo de las CMS, con independencia del nivel de la cadena y del país desde donde se ejecuten los trabajos.

# Varas Marchant, Karla Cecilia

Profesora derecho del trabajo  
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile)

karla.varas@pucv.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Abogada de la Universidad de Chile, Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Talca. Doctora en Derecho U. Diego Portales y U. de Salamanca (co-tutela doctoral).

Profesora asociada Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Investigadora responsable del proyecto Fondecyt de Iniciación "Análisis dogmático y crítico del impacto de las nuevas tecnologías en el tiempo de trabajo y propuestas de ley ferenda sobre garantías para la efectividad del derecho al descanso".

Coinvestigadora del proyecto fondecyt regular "La comisión de delitos informáticos al interior de la empresa: problemas dogmáticos y relativos al compliance".

Profesora de diversos programas de magister a nivel nacional (U. de Talca, Adolfo Ibáñez, Concepción, entre otras).

Ex defensora laboral.

## ABSTRACT

---

### *El derecho a la desconexión en Chile: una protección aislada*

#### Ponencia individual

**Sumario:** 1. Impacto de las TIC en los tiempos de trabajo y descansos. 2. Herramientas para enfrentar los desafíos que impone la tecnología en materia de ordenación de los tiempos de trabajo y descanso. 3. El derecho a la desconexión en Chile. 4. Críticas.

#### **Fuentes y metodología:**

Se utilizará la metodología propia de las ciencias jurídicas, reuniendo doctrina, jurisprudencia administrativa y jurisprudencia judicial, textos normativos, historia legislativa, relativa al tema de investigación.

Luego, se realizará su estudio crítico y sistematización para efectuar un análisis crítico de la actual regulación del derecho a la desconexión en Chile.

La bibliografía central a consultar está constituida, entre otras publicaciones, por:

1. Alemán, Francisco, "Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail N° 2016-1088", en revista Trabajo y Derech, N° 30, 2017.
2. Altés, Juan y Yagüe Sergio, "A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata", en Labos Vol. ° N° 2, 2020.
3. Azócar, Rodrigo, "Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral", en Temas de agenda pública, año 15, N° 119, 2019".
4. Azócar, Rodrigo, "Derecho a desconexión. Perspectivas y reflexiones para el caso chileno", Tirant, 2022.
5. Camós, Ignacio y Sierra, Alfredo, "El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de las tecnologías de la información y de la comunicación", en Izquierdas, 49, julio 2020.
6. Gamonal, Sergio, Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos", Santiago, Ediciones DER, 2021.
7. Gamonal, Sergio y Guidi, Caterina, Manual del Contrato de Trabajo, Santiago, Thomson Reuters, 2015.
8. García-Perrote, I. y Mercader, J.R., "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), Información Laboral n° 10, 2016.
9. Humeres, Héctor, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I Derecho individual del trabajo y procedimiento laboral, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2019.
10. Kahn-Freund, Otto, Trabajo y Derecho, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1987.

### **Problemas básicos a tratar:**

La cuestión de los límites de la jornada de trabajo ha sido una de las preocupaciones iniciales del Derecho del Trabajo (Gamonal, 2021; Rojas, 2016). De hecho, en nuestro país, la primera ley sobre relaciones de trabajo fue sobre el descanso dominical (Ley N° 1.990 de 1906). Lo mismo ocurre a nivel internacional, cuyo ejemplo paradigmático lo constituye el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado al tiempo de su creación en el año 1919, que reguló las horas de trabajo en las empresas industriales, limitándolas a 8 horas diarias y 48 semanales.

Junto con ser la preocupación inicial de la incipiente legislación social, ha sido una temática que ha estado en constante revisión y actualización, ya que la reducción progresiva de la jornada de trabajo ha sido una reivindicación histórica de la clase trabajadora hasta el día de hoy (Rojas, 2016). Y es que el derecho a una limitación razonable de la jornada de trabajo está en íntima conexión con la calidad de vida de las personas.

Actualmente, los cambios que se han producido en la organización del trabajo a raíz de la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), ha revivido la discusión sobre una limitación efectiva de la jornada de trabajo y el derecho al descanso. En efecto, en el informe publicado con el objeto del centenario de la OIT “Trabajar para un futuro más prometedor”, se pone acento en los cambios que han generado las nuevas tecnologías en la organización del trabajo y los nuevos desafíos que se plantean para la aplicación efectiva de los límites a la jornada de trabajo (OIT, 2019).

En ese contexto el problema central a abordar en la ponencia es el debilitamiento que han experimentado derechos clásicos de las personas trabajadoras con la incorporación de las TIC al ámbito laboral, en especial, teléfonos inteligentes, ordenadores y tablets. Estos dispositivos digitales facilitan una permanente conexión con el trabajo y ponen en riesgo la efectividad de los derechos a la limitación de la jornada de trabajo y descanso.

Se pretende abordar la incipiente y débil regulación chilena desde un enfoque crítico y bajo el marco de la reciente reducción de la jornada laboral a 40 horas. Especialmente problemático puede resultar el hecho de que en la actualidad la regulación del derecho a la desconexión sólo se presente en relación con el teletrabajo y la figura del contrato de trabajo de plataformas independiente, siendo que los problemas que se generan con el uso indebido de las TIC alcanzan también a los trabajadores que prestan sus servicios de forma presencial. Esta problemática se agudiza cuando a raíz de la última reforma de reducción de jornada, se introducen medidas de flexibilidad laboral y nuevas reglas en torno a la distribución de la jornada, incorporando la denominada jornada 4\*3.

Sin una adecuada regulación universal del derecho a la desconexión, las reducciones de jornada pueden terminar siendo ilusorias.

### **Conclusiones:**

La cuestión de los límites de la jornada de trabajo ha sido una de las preocupaciones iniciales del Derecho del Trabajo (Gamonal, 2021; Rojas, 2016). De hecho, en nuestro país, la primera ley sobre relaciones de trabajo fue sobre el descanso dominical (Ley N° 1.990 de 1906). Lo mismo ocurre a nivel internacional, cuyo ejemplo paradigmático lo constituye el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado al tiempo de su creación en el año 1919, que reguló las horas de trabajo en las empresas industriales, limitándolas a 8 horas diarias y 48 semanales.

Junto con ser la preocupación inicial de la incipiente legislación social, ha sido una temática que ha estado en constante revisión y actualización, ya que la reducción progresiva de la jornada de trabajo ha sido una reivindicación histórica de la clase trabajadora hasta el día de hoy (Rojas, 2016). Y es que el derecho a una limitación razonable de la jornada de trabajo está en íntima conexión con la calidad de vida de las personas.

Actualmente, los cambios que se han producido en la organización del trabajo a raíz de la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), ha revivido la discusión sobre una limitación efectiva de la jornada de trabajo y el derecho al descanso. En efecto, en el informe publicado con el objeto del centenario de la OIT “Trabajar para un futuro más prometedor”, se pone acento en los cambios que han generado las nuevas tecnologías en la organización del trabajo y los nuevos desafíos que se plantean para la aplicación efectiva de los límites a la jornada de trabajo (OIT, 2019).

En ese contexto el problema central a abordar en la ponencia es el debilitamiento que han experimentado derechos clásicos de las personas trabajadoras con la incorporación de las TIC al ámbito laboral, en especial, teléfonos inteligentes, ordenadores y tablets. Estos dispositivos digitales facilitan una permanente conexión con el trabajo y ponen en riesgo la efectividad de los derechos a la limitación de la jornada de trabajo y descanso.

Se pretende abordar la incipiente y débil regulación chilena desde un enfoque crítico y bajo el marco de la reciente reducción de la jornada laboral a 40 horas. Especialmente problemático puede resultar el hecho de que en la actualidad la regulación del derecho a la desconexión sólo se presente en relación con el teletrabajo y la figura del contrato de trabajo de plataformas independiente, siendo que los problemas que se generan con el uso indebido de las TIC alcanzan también a los trabajadores que prestan sus servicios de forma presencial. Esta problemática se agudiza cuando a raíz de la última reforma de reducción de jornada, se introducen medidas de flexibilidad laboral y nuevas reglas en torno a la distribución de la jornada, incorporando la denominada jornada 4\*3.

Sin una adecuada regulación universal del derecho a la desconexión, las reducciones de jornada pueden terminar siendo ilusorias.

# Varela de Albuquerque Dalpra, Juliana

Juíza do Trabalho do TRT São Paulo  
Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (Brasil)

julianavarelad@hotmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Juíza do Trabalho desde 2011, perante o Tribunal Regional do Trabalho do Mato Grosso (TRT23 Região), e desde 2015 no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT 2 Região).

Mestranda perante a Universidade de São Paulo (USP).

Pós Graduada em Direito do Trabalho Segurança Social pelo Instituto de Direito do Trabalho da Universidade de Lisboa(2019), Pós Graduação em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba(2007).

## ABSTRACT

---

### ***A concretização do trabalho decente aos entregadores vinculados às plataformas digitais***

#### **Ponencia individual**

As relações de trabalho vêm passando por profundas transformações desde a denominada Revolução Tecnológica (Revolução 4.0). As novas formas de labor proliferaram-se de forma ainda mais acentuada no momento da crise pandêmica mundial (Covid 19), como é o caso do “work-on-demand via apps”, especialmente no que se refere ao trabalho de entrega de pedidos por motociclistas vinculados às plataformas digitais ( Ifood, Uber Eats, por ex). Estes trabalhadores estão, em sua maioria, na informalidade e desprovidos de garantias mínimas de proteção ao labor decente, tanto no aspecto financeiro (salarial), de integridade física e mental e no âmbito social.

Agrava-se a situação destes trabalhadores, pois que, diferentemente de outros países, no Brasil, o labor via plataforma digital constitui a fonte de renda única, não consistindo em atividade alternativa para complementação salarial, o que os deixa completamente desamparados e à margem dos direitos e garantias mínimas fundamentais, sob a justificativa de suposta ausência de subordinação (no conceito tradicional), mediante a “nova” e obscura forma de gestão algorítmica. A questão é, portanto, o olhar ampliado para esta forma de relação de trabalho e como preservar a dignidade da pessoa dos trabalhadores, os quais são o centro e razão de ser do Direito do Trabalho, permitindo, assim, a efetividade dos direitos conquistados, independentemente da roupagem “moderna” que as relações digitais apresentem.

# Varela Fleckenstein, Andrés

Académico de Derecho del Trabajo de la Facultad de  
Derecho  
Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile)

avarela@ucsc.cl



## CURRICULUM VITAE

---

Andrés Hernán Varela Fleckenstein, abogado, Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Concepción, Chile; D.E.A. “Droit des contrats d’affaires” (Derecho de los contratos comerciales) “Centre de Droit de l’Entreprise” (Centro de Derecho de la Empresa), Facultad de Derecho Universidad de Montpellier I, Francia. Idioma: francés (leído, hablado y escrito). Miembro de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libros publicados: (1) Esquemas de Derecho Individual del Trabajo en Chile, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2021, en coautoría con Eduardo Caamaño Rojo; (2) Esquemas de Derecho Individual del Trabajo en Chile. Segunda edición revisada, aumentada y actualizada con modificaciones introducidas por las Leyes 21.327, 21.347, 21.361, 21.371, 21.382, 21.391, 21.394, 21.400, 21.422, 21.431, 21.436 y 21.441 Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2022, en coautoría con Eduardo Caamaño Rojo. Autor de diversos artículos y capítulos de libros en materias de Derecho Comercial y Derecho del Trabajo. Ha impartido docencia de pre y postgrado en las áreas de Derecho Comercial y Derecho del Trabajo en diversas casas de estudios superiores. Prorrector de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile entre enero de 2016 e inicios de junio de 2021. Actualmente se desempeña como académico de Derecho del Trabajo y Director de Postgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile.

## ABSTRACT

---

***La protección de los trabajadores frente al empleador sometido a procedimientos concursales. Panorama actual en Chile***

**Ponencia individual**

**Sumario:** I. Introducción. II. Consideraciones generales sobre el régimen concursal chileno. 1. Normas y principios aplicables en materia concursal. 2. Descripción sintética de los procedimientos concursales. III. Mecanismos de protección de los trabajadores frente al empleador sometido a procedimientos concursales. 1. Mecanismos de protección contenidos en el Código del Trabajo y en leyes laborales. 2. Otros mecanismos de protección. IV. Conclusiones.

## **Fuentes y metodología:**

### Fuentes preliminares

- CAAMAÑO ROJO, E.: "Reorganización-liquidación de empresas versus estabilidad laboral: el hilo se corta siempre por la parte más delgada", La protección ante el despido laboral (Ediciones Jurídicas de Santiago, 2021), pp. 121 y ss.
- CAAMAÑO ROJO, E.: "El destino de los contratos de trabajo frente a la empresa en crisis: reorganización-liquidación frente a estabilidad laboral", Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2013, volumen N°40, pp. 185-2012, disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512013000100006>
- GOLDENBERG SERRANO, J. L.: "Consideraciones críticas respecto al denominado principio de la par condicio creditorum", Revista Chilena de Derecho, 2010, volumen 37, N°1, pp. 73-98, disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372010000100004>
- JEQUIER LEHUEDÉ, E.: "Créditos laborales y trabajadores en el procedimiento de reorganización judicial, Ley N° 20.720 (Análisis crítico desde una visión comparada)", Revista Chilena de Derecho, 2017, volumen 44, N°3, pp. 805-830, disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372017000300805>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)
- ORTIZ SOLORZA, M. y VARELA FLECKENSTEIN, A.: "Levantamiento del velo e insolvencia", Estudios de Derecho Patrimonial, en homenaje a los 35 años de la Facultad de Derecho de la UCSC (Legal Publishing Thomson Reuters, 2013) pp. 343-377.
- PÉREZ RAGONE, Á.: "Prelación, isonomía y agrupamiento de créditos en la ejecución civil", Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2011, N°37, pp. 437-479, disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512011000200011>
- PUGA VIAL, J. E.: Derecho Concursal. El acuerdo de reorganización, Editorial Jurídica de Chile (Santiago, 2014).
- PUGA VIAL, J. E.: Derecho Concursal. Del procedimiento concursal de liquidación. Ley N°20.720, Editorial Jurídica de Chile (Santiago, 2016).
- RUAY SÁEZ, F.: "A propósito de la nulidad del despido y la resolución de liquidación concursal. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema Rol N° 31.772-2017 de 08 de marzo de 2018", Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2018, volumen 9 Núm. 18, pp. 153-169, disponible en: <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2018.52061>
- RUAY SÁEZ, F.: "Nulidad del despido por deuda previsional y liquidación concursal. algunos problemas actuales", La protección ante el despido laboral (Ediciones Jurídicas de Santiago, 2021), pp. 147 y ss.
- VARELA FLECKENSTEIN, A.: "Improcedencia de la nulidad del despido por deuda previsional en caso de quiebra del empleador", Revista de Derecho Universidad Católica de la Santísima Concepción, 2006, N°14, pp. 197-206.

### **Fuentes y metodología:**

En este trabajo se presentará un estado del arte en relación a los derechos de los trabajadores frente a la crisis patrimonial que representa la situación del empleador insolvente sujeto a procedimientos concursales en Chile. Para ello se revisará, con una mirada interdisciplinaria, estudios doctrinarios de Derecho Concursal y de Derecho del Trabajo nacionales, considerando, además, como fuente complementaria, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo y la jurisprudencia judicial de los tribunales superiores de justicia. El estudio considera principalmente un espacio temporal que abarca desde enero de 2014 (mes en el que se publica en el Diario Oficial la Ley 20.720 que “sustituye el régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la superintendencia del ramo”) hasta nuestros días.

La pregunta de investigación que se pretende responder es la siguiente: ¿Es suficiente el actual régimen de protección de los trabajadores frente a la insolvencia del empleador y los procedimientos concursales a los que pueda someterse?

### **Problemas básicos a tratar:**

Las crisis económicas son fenómenos periódicos que afectan a las empresas en diversos países. De tiempo en tiempo se aprecia un aumento de los procesos concursales, cuyo “precio” es pagado por el propio deudor insolvente -que es lo que corresponde-, pero también por sus acreedores; especialmente aquellos más débiles como los trabajadores.

Según estadísticas de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, durante 2022 se iniciaron 52 procedimientos concursales de reorganización de empresas deudoras y 1037 de liquidación de activos de empresas deudoras (<https://www.superir.gob.cl/wp-content/uploads/2023/01/Boletin-Estadistico-Mensual-Diciembre-2022.pdf>), que se suman a los ya en tramitación.

Atendido los impactos que produce un patrimonio en insolvencia en su entorno, el legislador interviene para regular los efectos nocivos que se generan en la sociedad. El régimen concursal vigente en Chile fue ajustado en 2014 por la “Ley que sustituye el régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la superintendencia del ramo” (Diario Oficial: 9-01-2014); reglamentación recientemente modificada por la Ley 21.563 que “Moderniza los procedimientos concursales contemplados en la Ley N° 20.720 y crea nuevos procedimientos para micro y pequeñas empresas” (Diario Oficial: 10-05-2023).

Como la insolvencia afecta a la empresa y, por repercusión a sus trabajadores, se requiere abordar los problemas que de ello derivan con un enfoque interdisciplinario que armonice los postulados de dos ramas especiales: El Derecho del Trabajo y El Derecho Concursal.

La Ley 20.720 estableció nuevas reglas aplicables a los contratos de trabajo (sobre terminación, indemnizaciones por término de contrato, sanción de la nulidad del despido por deuda previsional, fuero, finiquito, etc.) que se suman a otras existentes, como las relativas a la prelación de créditos. Se conforma así un régimen de protección aplicable al trabajador de un empleador en insolvencia, cuya suficiencia es necesario presentar y evaluar a la luz de la doctrina y jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo y judicial de los tribunales superiores de justicia.

Los procedimientos concursales, también generan impactos en materia de subcontratación, algunos negativos para los trabajadores y otros no tanto. Por una parte, esta situación puede aumentar el daño a los trabajadores en general, desde que la insolvencia de la empresa principal puede arrastrar a una o más empresas contratistas. Pero, por otra parte, ante la insolvencia de la contratista, se activa el régimen de responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa principal.

Junto con revisar los temas concursales laborales que trata principalmente el art. 163 bis del Código del Trabajo, nos parece pertinente efectuar, aunque sea sintéticamente, algunas reflexiones respecto de otros mecanismos de protección. Así, por ejemplo, será interesante revisar la aplicación del concepto de grupo de empresas o de la técnica del levantamiento del velo corporativo en caso de insolvencia.

### **Conclusiones:**

1. Si bien el régimen legal de protección de los trabajadores en Chile frente a la insolvencia del empleador ha experimentado mejoras desde la dictación de la Ley 20.720 de 2014, ellas resultan insuficientes, ya sea porque existen soluciones que no son satisfactorias desde la óptica del Derecho del Trabajo, ya sea porque existen situaciones pendientes de resolver.
2. Para las soluciones legislativas insuficientes y para aquellos casos pendientes de solución legal, resulta ilustrador revisar la opinión crítica de la doctrina y contrastarla -o complementarla- con la jurisprudencia administrativa y judicial, especialmente de tribunales superiores de justicia, con el objeto de calificar la pertinencia de los pronunciamientos jurisprudenciales.
3. Entre los avances se reconoce la certeza que aporta la Ley. 20.720 al regular una nueva causal de término del contrato de trabajo, consistente en la declaración de liquidación de los activos del empleador, establecer el derecho al pago de indemnizaciones asociados al término de la relación laboral, regular la nulidad del despido por deuda previsional y el fuero.
4. Entre las deudas pendientes se destaca el incompleto modo en que se norma la nulidad del despido por deuda previsional regulada en el art. 162 del Código del Trabajo y la solución que aporta la jurisprudencia judicial, que se orientan por un mismo criterio.
5. Además de los mecanismos de protección que contempla la legislación concursal, existen otros que vale la pena tener presente, con el objeto de resguardar los derechos de los trabajadores.

# Vigo Serralvo, Francisco

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social  
Universidad de Málaga (España)

fvs@uma.es



## CURRICULUM VITAE

---

Formación académica focalizada en el Derecho del trabajo y de la Seguridad. En tal sentido, referirse a la posesión del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Málaga (2014) y el Grado en Derecho por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (2015). Ambas carreras se cursaron de manera simultánea. Seguidamente cursamos estudios de Máster en Cultura de paz, conflictos y educación y Derechos Humanos (2015) y el máster de acceso a la abogacía (año 2016), ambos por la Universidad de Málaga.

Asociación entre la faceta académica y la profesional privada. Mientras continuábamos nuestra investigación doctoral, hemos ejercido como abogado laboralista para el bufete malagueño Palacios de Torres & Asociados. Ello nos ha permitido conocer la práctica del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, lo cual hemos tratado de poner en valor en nuestra labor docente.

Experiencia docente. Según lo antedicho, en noviembre del año 2017 iniciábamos nuestra etapa docente mediante una vinculación de profesor sustituto interino en el Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la cual aún se mantiene.

## ABSTRACT

---

***El mecanismo RED español: La crisis macroeconómica como contingencia social protegida***

### **Ponencia individual**

**Sumario:** -El tradicional sistema de protección laboral frente a la crisis económica de corte subjetivo. -La experiencia pandémica: un primer ensayo de la objetivización de la contingencia protegida. -El mecanismo RED: régimen jurídico. -El mecanismo RED: La consolidación de la crisis económica como contingencia social merecedora de una especial tutela.

**Fuentes y metodología:**

- Análisis normativo. Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Real Decreto 4/2022 de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, dispone la constitución del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
- Análisis de la doctrina científica.
- Análisis de Derecho comparado.

**Problemas básicos a tratar:**

En nuestra comunicación pretendemos presentar, en un foro académico internacional, el Mecanismo RED introducido por el Estado español a través del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Esa norma, además de ser la más comentada reformulación del marco de la contratación laboral en España, introducía un nuevo art. 47 bis al Estatuto de los Trabajadores en el que se regulaba un nuevo Expediente de Regulación Temporal previsto para situaciones macroeconómicas desfavorables. Este nuevo ERTE introduce, sobre el ERTE genérico que apareció con la reforma laboral del año 2012, unas garantías de protección superiores para empresarios y trabajadores, principalmente a través de la deducción de cuotas sociales para los primeros, y a través de prestaciones específicas para los segundos que se desvinculan de su trayectoria de cotización. Lo que más nos llama la atención de esta novación legislativa es el nuevo paradigma de protección social que contempla: con él, no solo se protege la crisis en la empresa individualmente considerada, sino que se asume que la crisis económica es una contingencia social inherente al sistema productivo capitalista. En su consideración, se articulan mecanismos específicos para responder a esa contingencia diferentes de los que ya existían cuando una entidad empresarial entraba en situación de crisis. Principalmente, estos nuevos mecanismos pasan por una protección más vigorosa para todos los colectivos afectados, quizás en el entendimiento de que la vulnerabilidad de estos es mayor de actualizarse la contingencia de crisis económica.

**Conclusiones:**

Nos proponemos, con nuestra intervención, describir, someramente, el régimen jurídico de este instrumento de protección pero, sobre todo, la nueva concepción del sistema económico sobre el que se construye.

# Zub Dutra, Lincoln

Professor. Advogado e Pesquisador  
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC e Must  
University (Brasil)

lincoln.zub@gmail.com



## CURRICULUM VITAE

---

Pós-doutorando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Pós-doutor em Direitos Humanos, Direitos Sociais e Direitos Difusos pela Universidade de Salamanca/ESPANHA. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil- UNIBRASIL. Pós-graduando em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Graduado em Direito pela Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Professor e Coordenador do Curso de Direito na Universidade Católica de Santa Catarina. Coordenador da pós-graduações em Direito do Trabalho e Relações Trabalhistas e Direito Empresarial Corporativo da Universidade Católica de Santa Catarina. Professor convidado em programas de pós-graduação. Escritor e Coordenador de obras jurídicas. E-mail: lincoln.zub@gmail.com. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/2548744364420720>. <https://orcid.org/0000-0002-9833-4134>

## ABSTRACT

---

***O combate ao dumping social por meio da responsabilidade corporativa e do compliance: em uma perspectiva global***

***Co-autor: Marco Antônio César Villatore***

**Ponencia individual**

**Sumario:** Resumo. Abstract. 1. Introdução; 2. Dumping Social: contextualização e inefetividade dos meios de combate; 3. A responsabilidade Social Corporativa e sua eficácia no que tange aos direitos humanos sociolaborais; 4. O compliance e sua eficácia a proteção do trabalho humano; 5. Protagonismo corporativo na promoção dos direitos trabalhistas e eficácia plena ao direito fundamental ao trabalho: meio ao combate ao Dumping Social em uma perspectiva global; 6. Considerações Finais; Referências.

## **Fuentes y metodología:**

Metodologia dedutiva e também indutiva, com base em estudos legislativos, doutrinários e com base em análises bibliográficas.

### **REFERÊNCIAS**

ADNETT, Nick. Social dumping and European economic integration. In: *Journal of European Social Policy*, 1995, 5 (1), 1-12.

AMARAL, Karina Almeida do. Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976. In: *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*. v. 7, n. 7, jan./ jun., 2010. Disponível em: <<http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/141/137>>. Acesso em 15 mai. 2022.

AVILÉS, Antonio Ojeda. *Derecho Transnacional del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

BACIGALUPO, Enrique. HERMIDA, Carmen. *Compliance y derecho penal*. Thonson Reuters, Caminho de Galar. Editorial Aranzadi: 2011.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*. 2 ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2014.

BARROS, Amon. *Empresas e Direitos Humanos: Premissas, Tensões e Possibilidades*. In: *Revista Organizações & Sociedades*. Salvador, v. 25, n. 84, p. 87-99, Jan./Mar., 2018. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/14970>>. Acesso em 15 mai. 2022.

BECK, Ulrich. *O que é globalização?* Tradução de André Carone. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BENGTSSON, Erik. Social dumping cases in the Swedish Labour Court in the Wake of Laval, 2004-2010. In: *Economic and Industrial Democracy*. 2016, v. 37 (1), 23-42.

BERNACIAK, Magdalena. *Social Dumping: Political Catchphrase or Threat to Labour Standards?* In: *ETUI Working Paper*. 2012/06. Brussels: European trade Union Institute, 2012.

CANDELORO, Ana Paula Pinho. RIZZO, Maria Balbina Martins. PINHO, Vinícius. *Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades do mundo corporativo*. 2 ed. São Paulo: Editora do Autor, 2015.

CORDELLA, Tito. GRILO, Isabel. Social dumping and relocation: is there a case for imposing a social clause? In: *Regional Science and Urban Economics*, 31, 2001, 643-668.

CORIA, Dino Carlos Caro. CAVAGNARI, Rodrigo J. *Direitos Humanos, Compliance e Indústrias Extrativistas na América Latina*. In: *Revista Justiça e Sistema Criminal*, v. 9, n. 17, p. 87-110, jul./dez. 2017. Disponível em: <<http://www.sistemacriminal.org/site/files/Livro.pdf>>. Acesso em 15 mai. 2022.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Boletim de ciências económicas*. v. LVII, Separata: Coimbra, 2014.

DEJOURS, Christophe. *Trabalho vivo: tomo I. Sexualidade e trabalho*. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.

DUTRA, Lincoln Zub. SANTOS, Samuel Lima dos. *A prática do dumping social no Projeto de Lei 4.330/04 e a precarização das relações e garantias trabalhistas*. In: *Dumping social no Direito do Trabalho e no Direito Econômico*. Coordenação: Lincoln Zub Dutra. Curitiba: Juruá, 2016.

EHRENBERG, R. Labor Markets and Integrating National Economies. The Brookings Institutions. Washington, DC, 1994.

ERICKSON, Christopher L. KURUVILLA, Sarosh. Labor costs and the social dumping debate in the european union. In: Industrial and Labour Relations Review. Vol. 48, n. 1, October 1994.

FERREIRA, Bráulio Cavalcanti. QUEIROZ, Bruna Pamplona de. GONÇALVES, Everton das Neves. Análise Econômica do Direito e o Compliance Empresarial: Apreciação jurídico-econômica dos programas de conformidade e dos custos de prevenção. In: Revista Economic Analysis of Law Review. Brasília, v. 9, n. 1, p. 259-276, Jan-Abr, 2018. Disponível em: <<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/8455>>. Acesso em 15 mai. 2022.

FROTA, Paulo Mont´Alverne. O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência desleal. In: Revista LTr, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 206-229, fev. 2014.

GABAN, Eduardo Molan. DOMINGUES, Juliana Oliveira. Direito antitruste. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

### **Problemas básicos a tratar:**

O presente estudo busca demonstrar a necessidade de combate ao dumping social e concretização dos direitos sociolaborais em uma perspectiva global. Assim, ante a inefetividade dos meios até então idealizados, buscar-se-á demonstrar a colaboração da responsabilidade social corporativa e do compliance como meios de propagação dos direitos fundamentais sociolaborais, buscando, assim, formas de concretização dos direitos humanos e laborais, tanto quanto de combate ao dumping social em uma perspectiva global, haja vista que suas violações não só desestabilizam a atual ordem econômica, como corroboram para a precarização e degradação da própria condição de dignidade humana.

### **Conclusiones:**

Ao certo, o problema da prática do dumping social tem uma abrangência global e muito mais ampla do que as que se objetivam resolver com a presente pesquisa, entretanto, em virtude da ausência da concretização dos direitos sociais fundamentais, tanto no âmbito global como no interno, optou-se por apresentar um projeto que visa a superar os meios até então encontrados para a refutação de tal prática, tendo em vista que, em uma escala global, problemas como a soberania e a ausência de instrumentos internacionais hábeis para combatê-la fazem com que, instrumentos como a responsabilidade social corporativa ou o compliance, possam contribuir positivamente com tal finalidade.

No âmbito internacional, a abertura, a cooperação e ou interdependência necessariamente precisam ser transpostas e rompidas a fim de que se possa cogitar a eficácia plena dos direitos sociais laborais. Alguns meios para tal fim inclusive já se encontram determinados, como, por exemplo, na implementação de padrões mínimos trabalhistas pelas intituladas cláusulas sociais, a proteção ao trabalho e formas de suas explorações por meio de tratados e convenções internacionais no âmbito das empresas, instrumentos como os códigos de ética, códigos de conduta, programas de compliance e responsabilidade social corporativa, entre outros, mas que encontram óbice nos sentimentos de autorregulamentação, autossuficiência e individualismo, alimentados ao certo pela inegável busca por lucro, representatividade e demonstração de poder.

No âmbito interno e, portanto, no plano de eficácia vertical, ou seja, na relação entre Estados e particulares, a ausência de regulamentação da prática do dumping social e meios eficazes para combatê-lo trazem consigo insegurança jurídica, tanto quanto nebulosidade quanto a legalidade, aplicabilidade, legitimidade, fundamentação, destinação da verba, entre outros, em evidente conclave para que sejam resolvidos ou ao menos mitigados.

Desse modo, a fim de se alcançar a eficácia plena dos direitos sociais laborais no âmbito das relações privadas (eficácia horizontal), as empresas, como atualmente até mesmo protagonistas da atual ordem econômica, devem não somente se abster de descumprir os direitos fundamentais ou normais trabalhistas, mas, juntamente com o Estado, implementar medidas preventivas, restitutórias e sancionatórias que permitam garantir o pleno e eficaz exercício dos referidos direitos.

Diante do exposto, tem-se que o problema da ineficácia dos instrumentos até então existentes para o combate do dumping social podem ser mitigados por meio da responsabilidade social corporativa e do compliance.

\*\*\*\*

## ***Dumping Social: Causas, efeitos e meios de repressão***

### **Presentación de libro**

<b>Sumario:</b>	<b>1. DUMPING SOCIAL E SUA CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA</b>	<b>20</b>
	<b>1.1. DO DUMPING SOCIAL E SEU DESENVOLVIMENTO</b>	<b>25</b>
	<b>1.2. DO DUMPING SOCIAL FRENTE À ATUAL ORDEM ECONÔMICA</b>	<b>38</b>
	<b>1.3. DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS FRENTE O ESTADO DEMOCRÁTICO E SOCIAL DE DIREITO</b>	<b>47</b>
	<b>2. A NECESSIDADE DE SUPERAÇÃO DO MODELO VIGENTE DE ENFRENTAMENTO DA PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL</b>	<b>63</b>
	<b>2.1. DAS OBRIGAÇÕES INTERNACIONAIS DE CONCRETIZAÇÃO DE DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS</b>	<b>64</b>
	<b>2.2. O DUMPING SOCIAL NO DIREITO DOMÉSTICO E OS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS</b>	<b>76</b>
	<b>2.3. SUPERAÇÃO DO CARÁTER MERAMENTE RESSARCITÓRIO</b>	<b>89</b>
	<b>3. A INDENIZAÇÃO POR DUMPING SOCIAL COMO MEIO DE CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS</b>	<b>113</b>
	<b>3.1. A NEBULOSIDADE EXISTENTE QUANTO À FUNDAMENTAÇÃO E À APLICABILIDADE DA INDENIZAÇÃO POR DUMPING SOCIAL</b>	<b>115</b>
	<b>3.2. A CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS POR MEIO DOS CARÁTERES PUNITIVO E PEDAGÓGICO DA INDENIZAÇÃO POR DUMPING SOCIAL</b>	<b>131</b>
	<b>3.3. PROPOSTA LEGISLATIVA: SUPERAÇÃO, GENERALIDADE E SIMPLICIDADE</b>	<b>155</b>
	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>164</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>170</b>

### **Fuentes y metodología:**

O método utilizado foi o hipotético-dedutivo, tendo em vista que o presente projeto parte de um problema, para o qual foi apresentada uma solução prévia, que, colocada à prova, acabou sendo comprovada.

### **REFERÊNCIAS**

ABREU, Juliana Oliveira de. Dumping social nas relações de trabalho: a insuficiência do modelo de reparação individual e a busca por um novo viés coletivo de resolução de conflitos. In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, v. 6, n. 8, jan. 2017.

ADNETT, Nick. Social dumping and european economic integration. In: Journal of European Social Policy, 1995, 5 (1), 1-12.

AHUMADA, J. Eduardo López. Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social. In: Documentos de Trabajo IELAT. N. 98 - mayo, 2017.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. Direito do Trabalho: entre a expansão e a redução. Disponível em:

<[http://portal.pucminas.br/imagedb/documento/DOC\\_DSC\\_NOME\\_ARQUI20170920185721.pdf](http://portal.pucminas.br/imagedb/documento/DOC_DSC_NOME_ARQUI20170920185721.pdf)>.

AMARAL, Karina Almeida do. Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976. In: Revista Direitos Fundamentais e Democracia. v. 7, n. 7, jan./ jun., 2010, p. 229. Disponível em:

<<http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/141/137>>.

ANCONA LOPEZ, Teresa. O dano estético. 3.ed. São Paulo: RT, 2004.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa. Dano moral e indenização punitiva: os punitive damages na experiência do Common Law e na perspectiva do Direito brasileiro. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. Indenização punitiva. In: Revista da EMERJ, v. 9, n. 36, 2006.

ARAÚJO, Aline de Farias. A necessária repressão da Justiça do Trabalho aos casos de dumping social. In: Revista da ESMAT 13, João Pessoa, PB, ano 4, n. 4, out. 2011. Disponível em:

<[http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011\[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS\].pdf](http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS].pdf)>.

AVELÃS NUNES, Antônio José. A crise atual do capitalismo: capital financeiro, neoliberalismo e globalização. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

AVILÉS, Antonio Ojeda. Derecho Transnacional del Trabajo. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.  
B., Raúl Crespo. La práctica del dumping y los fundamentos del antidumping. In: Revista Vezenolana de Análisis de Coyuntura, 1997, Vol. III, n. 2 (jul.-dic.), p. 55-81.

BABILON, Mariana Castro; OBREGÓN, Marcelo Fernando Quiroga. Punitive damages: uma análise comparada entre sua aplicação nos Estados Unidos e a possibilidade de utilização no sistema de responsabilidade civil consumerista brasileiro. In: Derecho y Cambio Social, n. 60, abr./jun. de 2020, p. 12. Disponível em: <[https://www.derechoycambiosocial.com/revista060/Danos\\_punitivos.pdf](https://www.derechoycambiosocial.com/revista060/Danos_punitivos.pdf)>.

BACIGALUPO, Enrique; HERMIDA, Carmen. Compliance y Derecho Penal. Thonsom Reuters, Caminho de Gala: Editorial Aranzadi, 2011.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. El particularismo del Derecho del Trabajo y los derechos humanos laborales. 2.ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2014.

BARNES; BEST. Basic Tort Law: cases, statutes, and problems. New York: Aspen Publishers, 2003.

BARRAL, Welber. Dumping e comércio internacional: a regulamentação antidumping após a Rodada Uruguaí. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

BARROS, Alexandre Rands. Dependência, dumping social e nacionalismo. In: Revista de Economia Política, v. 15, n. 3 (59), julho-setembro, 1995.

BARROS, P; CABRAL, L. Competition for foreign direct investments. Review of International Economics. 2000.

BARROSO, Luis Roberto. Neoconstitucionalismo e constitucionalização do Direito: o triunfo tardio do Direito Constitucional no Brasil, 2005, Disponível em: <[http://www.luisrobertobarroso.com.br/?page\\_id=39](http://www.luisrobertobarroso.com.br/?page_id=39)>.

BASTOS, Eduardo Lessa. Estudo analítico do dumping na esfera internacional. Curitiba: Juruá, 2012.

BAYLOS, Antônio. Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales. In: Cuadernos de Relaciones Laborales, n. 1, v. 24, 2009, p. 107-125.

### **Problemas básicos a tratar:**

O processo de globalização e a corrida das empresas pela obtenção do maior lucro possível, reduzindo gastos, otimizando custos, redimensionando e reestruturando os processos produtivos, formas e condições de trabalho, atingem sobremaneiramente a parte mais vulnerável e frágil da relação trabalhista, o trabalhador. Neste contexto, a superexploração do trabalho humano, a prática reiterada e inescusável de descumprimento de normas trabalhistas com o intuito de obter lucro e vantagem indevida frente à concorrência implicam na prática do dumping social. A tese parte da indagação acerca da existência de instrumentos para o combate do dumping social e os estudos indicam que os instrumentos existem, mas são ineficazes. Diante disso, infere-se inquestionável correlação entre o dumping social com os direitos humanos, direitos fundamentais, sustentabilidade, democracia e responsabilidade das empresas. Por isso, a hipótese apresentada confere à indenização com natureza não meramente ressarcitória, o papel de instrumento para enfrentar o dumping social de maneira satisfatória. Parte-se do estudo comparado das punitive damages existentes no Common Law, para evidenciar que a incorporação de caracteres punitivos e pedagógicos, ainda que como medidas excepcionais, favorecem a concretização dos direitos sociais trabalhistas.

### **Conclusiones:**

Assim, o trabalho conclui que a hipótese apresentada quanto à indenização por dumping social como meio de concretização dos direitos sociais trabalhistas resta confirmada.