

BOOKLET 6° CONGRESO MUNDIAL CIELO LABORAL

TECNOLOGÍA, ECOLOGÍA Y CAMBIO DEMOGRÁFICO. EL TRABAJO ANTE LA REVOLUCIÓN DIGITAL, CLIMÁTICA Y DE LOS CUIDADOS



2026

Días

2-4 de diciembre

Lugar

Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. Santo Domingo (República Dominicana)

ÍNDICE DEL BOOKLET

PALABRAS DE LA COORDINADORA GENERAL	02
PROGRAMA DEL CONGRESO	03
ENTIDADES COLABORADORAS	11
PONENCIAS	12
PÓSTERS	235
SEMINARIOS	243
PRESENTACIONES DE LIBRO	261
COMITÉS DEL CONGRESO	283

PALABRAS DE LA COORDINADORA GENERAL

Estimadas y estimados asistentes;

Es una enorme alegría daros la bienvenida al VI Congreso Mundial de la Red Internacional CIELO Laboral, que celebramos los días 2, 3 y 4 de diciembre de 2026 en Santo Domingo, República Dominicana.

En esta ocasión, nos acoge la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), una de las universidades más prestigiosas de América Latina y el Caribe, y contamos también con la colaboración de la Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana. A ambas instituciones, y a todas las personas y organizaciones que han trabajado para hacer posible este encuentro, quiero expresarles nuestro más sincero agradecimiento.

Somos ya más de 1.100 personas de más de 39 países las que formamos parte de CIELO Laboral. Personas que estudiamos, investigamos y compartimos una misma preocupación: el mundo del trabajo, sus transformaciones y los derechos de quienes trabajan. Esa diversidad de países, experiencias y formas de pensar es, sin duda, una de nuestras mayores fortalezas.

Durante estos tres días vamos a hablar de tecnología, ecología y cambio demográfico. Vamos a hablar de inteligencia artificial, de transición ecológica, del derecho a los cuidados y de las responsabilidades familiares. Y, sobre todo, vamos a preguntarnos cómo están transformando estos fenómenos el empleo y las relaciones laborales, qué respuestas ofrece nuestro Derecho del Trabajo y qué nuevas regulaciones y políticas necesitamos para afrontar los desafíos que tenemos por delante.

Queremos que este Congreso sea un espacio para reflexionar, debatir, compartir conocimientos y pensar nuevas ideas. Pero también queremos que sea una oportunidad para reencontrarnos, conocernos mejor y seguir fortaleciendo los lazos que hacen de CIELO Laboral mucho más que una red académica: una verdadera comunidad internacional.

Gracias a todas las personas que participáis en este Congreso, a quienes presentáis vuestros trabajos, a quienes moderáis los debates y a quienes habéis contribuido a su organización.

Espero que disfrutemos de unos días de trabajo, aprendizaje y encuentro en Santo Domingo y que, entre todas y todos, sigamos construyendo el Derecho del Trabajo del presente, pero también el Derecho del Trabajo del futuro.

¡Bienvenidas y bienvenidos a Santo Domingo!

María Luz Rodríguez Fernández

PROGRAMA DEL CONGRESO

MIÉRCOLES
2 DE DICIEMBRE DE 2026

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Dirección: Avenida Enrique Jiménez Moya, esquina Juan de Dios Ventura Simó, Santo Domingo

15:00 h - 16:00 h	**Recepción de participantes.**
16:00 h - 17:00 h **Saludo a participantes**	**Francesco Seghezzi,** Presidente de ADAPT (Italia) **María Luz Rodríguez Fernández**, Coordinadora General de la red internacional CIELO Laboral **Héctor Arias Bustamante**, Presidente de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ADDTSS) **Justiniano Montero Montero**, Presidente de la Suprema Corte de Justicia **Prbo. Dr. Secilio Espinal**, Rector de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) **Eddy Olivares**, Ministro de Trabajo
17:00 h - 18:00 h **Conferencia Inaugural**	***La inteligencia artificial y el derecho del trabajo.*** Presenta: Dr. Ramón Herrera Carbuccia, Presidente de la Academia de Ciencias y ex Juez de la Suprema Corte de Justicia **María Emilia Casas Baamonde,** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Presidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ex Presidenta del Tribunal Constitucional de España y miembro del Consejo de Estado de España **Rafael Alburquerque,** Catedrático de Derecho del Trabajo, Miembro del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo y ex Ministro de Trabajo de República Dominicana

Cóctel de bienvenida

PROGRAMA DEL CONGRESO

JUEVES
3 DE DICIEMBRE DE 2026

ESCUELA DE DERECHO PUCMM

Dirección: Abraham Lincoln esq. Simón Bolívar, Santo Domingo

8:00 h - 9:00 h	**Inscripción de asistentes**
AUDITORIO 9:00 h -10:30 h Plenario 1	**La regulación del trabajo en plataformas en el Sur Global** Presenta: María Luz Rodríguez Fernández Ponentes: Federico Rosenbaum Carli (Uruguay); Rodrigo Palomo Vélez (Chile); María Ascensión Morales Ramírez (México); Mariana Coto Aubone (Argentina); David Rojas (Colombia).
10:30 h - 11:00 h	**Receso / Coffe Break**
OCTOGONALES 1-6 11:00 h - 12:30 h	Paneles paralelos 1-6

OCTOGONAL 1	OCTOGONAL 2	OCTOGONAL 3
MODERA: Juan Pablo Severin Concha	MODERA: Gina Polanco	MODERA: Héctor Arias Bustamante
J.G. Babenco Maschke: *Transiciones digitales seguras y empleabilidad juvenil: la EFTP como puente entre competencias, salarios y protección social en América Latina* J. E. Huancapaza Hilasaca: *Del trabajo decente al buen trabajo en la era digital: transiciones justas e inclusión* M. da Silva Rouxinol: *A proteção do trabalhador em face dos efeitos nefastos da gestão algorítmica – subsídios para a conjugação dos diversos blocos normativos de tutela* N. Maggi-Germain: *La plasticité des critères du contrat de travail face à l'IA : une question de frontières ou de perspectives?* J. P. Carvajal Hincapié: *Inclusión y trabajo decente en la era digital en Colombia: teletrabajo, fueros y entornos libres de violencias para personas con discapacidad* D. Abrunhosa e Sousa: *Intuitu Personae em Crise: A Integração de Agentes de IA Pessoais na Execução do Contrato de Trabalho e os seus Efeitos sobre a Natureza da Prestação Laboral*	M. Laabbas el Guennouni: *Estrés térmico y tecnologías emergentes: retos y oportunidades en materia de seguridad y salud en el trabajo* G. Y. Ospina Pacheco: *Mujeres con discapacidad y empleos verdes: la interseccionalidad que la transición justa ignora* A. T. Ribeiro: *El cambio climático en el marco normativo portugués* C. Ñúñez: *Derecho, trabajo y transición ecológica: la necesidad de disponer de un concepto de empleo para la economía sostenible* A. Martínez: *Transición verde y justicia social*	G. Mendizábal Bermúdez: *Inteligencia artificial y crisis del cuidado: retos estructurales para la seguridad social* M.R. Barboza Hurtado: *La carga invisible de la contaminación: mujeres y trabajo de cuidado en el Caso Habitantes de La Oroya vs. Perú* F. J. Hierro Hierro: *Propuestas para la mejora en la atención a los cuidados: actuaciones desde el campo laboral y de la protección social* R. Palomo Vélez: *Jornadas laborales flexibles y conciliación de trabajo-familia. Análisis comparado en Latinoamérica* J. Gómez Castro: *Necesitamos hablar sobre las trabajadoras remuneradas del cuidado: un análisis en Colombia utilizando la metodología Halos de Cuidado* D. T. Kahale Carrillo: *La reconfiguración del empleo femenino en el contexto de la transición ecológica*

JUEVES
3 DE DICIEMBRE DE 2026

OCTOGONALES 1-6
11:00 h - 12:30 h

Paneles paralelos 1-6

OCTOGONAL 4	OCTOGONAL 5	OCTOGONAL 6
SEMINARIO	SEMINARIO	SEMINARIO
Transformaciones del trabajo en la transición climática, digital y demográfica: retos jurídicos y propuestas de reforma. Una primera aproximación María Salas Porras, Francisco Vigo Serralvo, José Antonio Rueda Monroy, Lucía Martín Rivera, Victoria Sánchez Mas y María Teresa Velasco Portero	*La revolución de los cuidados: la gran oportunidad del siglo XXI* Carmen Grau Pineda, Carolina Martínez Moreno, Ana Castro Franco, Isabelle Daugareilh y Rossina Rossi	*La salud mental como frontera de protección: nuevas subjetividades y riesgos psicosociales en el derecho social contemporáneo* Sebastián Coppoletta, Violeta Guberman, Emma Rodríguez Rodríguez y Daniela García Martínez

PASILLO SEGUNDA PLANTA
12:30 h-13:30 h
Exhibición de posters

A. Castro Franco: *Empleo decente en el sector de los cuidados: derechos laborales, protección social e igualdad*; K. Becerra Nolasco: *Reconocimiento de las condiciones laborales de los Trabajadores de Plataformas; Ausencia de protección social y opacidad en la nueva modalidad de contratación en México*; N. Rodríguez Bessio: *Entre el CIT 190 y la Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Digital contra las Mujeres basada en Género de la OEA: los Estados frente al desafío pendiente de la violencia y el acoso en el trabajo digital*; K. M. Caldas de Lima: *Teletrabalho e Governança Participativa: Limites dos Modelos Tradicionais de Prevenção de Riscos para o Ambiente Digital no Brasil*

12:30 h - 13:00 h — **Receso / Coffe Break**

OCTOGONALES 1-6
13:30 h - 15:00 h

Paneles paralelos 7-12

OCTOGONAL 1	OCTOGONAL 2	OCTOGONAL 3
MODERA: Juan B. Vivero Serrano	MODERA: Fernando Joaquín Jiménez	MODERA: Isabelle Daugareilh
E. Menegatti y E. Sychenko: *Quando un prompt diventa una divulgazione? IA generativa, segreti commerciali e obblighi di riservatezza del lavoratore* J. A. Fernández Avilés: *Los retos de la sociedad digital para la seguridad y salud en el trabajo* J.I. Camacho Solis: *La administración de la algoritmia laboral con protección social* F. Ballester Laguna y N. Sirvent Hernández: *Las elecciones a órganos de la representación unitaria en España a la luz de la digitalización de la economía* O. Martín Rodríguez: *Vigilancia emocional e inteligencia artificial en el trabajo: la prohibición del reconocimiento de emociones como límite jurídico-laboral al poder empresarial* E. Rodríguez Rodríguez: *Cadenas de subcontratación y gestión digital en los cuidados: el alcance de la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales*	E. Monar Viña: *Estabilidad laboral y transición verde en territorios ecológicamente frágiles: el caso de Galápagos y los desafíos del Derecho del Trabajo ante la protección ambiental* J. de Quadros Pessoa Cavalcante y M. L. Menezes Gadotti: *As mudanças climáticas, os desastres ambientais e o trabalho decente ao refugiado ambiental* G. Juara y E. Lorenzo: *La función tuitiva ecológica del Derecho del Trabajo ante la emergencia climática* N. Lobos Camerati: *Derecho del Trabajo, medio ambiente y derecho indígena en Chile. Una aproximación desde la cultura Mapuche* V. Gómez Trujillo y C. Orozco Espinosa: *La reconfiguración de la responsabilidad del empleador ante accidentes y enfermedades laborales derivados de la crisis climática*	L. Lerouge: *Por un derecho laboral sostenible en los hospitales públicos* J. M. Ávila Silva: *El derecho humano al cuidado, seguridad social para personas cuidadoras en América Latina* F. B. Fortuna Terrero: *Tecnologías del cuidado y fortalecimiento cognitivo en adultos mayores: análisis de una intervención ante la transición demográfica en República Dominicana* M. De Falco: *Il welfare contrattuale: una risposta di sistema alle trasformazioni della società* M. B. Fernández Collados: *Envejecimiento, migraciones y sostenibilidad de la protección social ante la transición digital: un análisis desde el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*

JUEVES
3 DE DICIEMBRE DE 2026

OCTOGONALES 1-6
13:30 h - 15:00 h
Paneles paralelos 7-12

OCTOGONAL 4	OCTOGONAL 5	OCTOGONAL 6
SEMINARIO	SEMINARIO	PRESENTACIÓN DE LIBROS
El trabajo asalariado en el servicio de ayuda a domicilio: entre la tradicional precariedad y la innovación tecnológica en España y Portugal Lourdes Mella Méndez, Duarte Abrunhosa, Lara Munin Sánchez y Christian García Fernández	*Paralaboralidad ambiental y transición verde: protección integrada del trabajo y del medio natural* Marina del Rosario Barboza Hurtado, Angélica María González Gutiérrez, Magno Ferreira Dos Santos y Gretel Susel Monzón Maldonado	Presenta: Emma Rodríguez Rodríguez Mauricio César Arese Julio Ismael Camacho Solis y Sergio Carmelo Domínguez Mota Pamela Martínez Martínez Wilfredo Elías Pimentel Serrano Djamil Tony Kahale Carrillo

15:00 h - 15:30 h — **Receso / Coffe Break**

OCTOGONALES 1-6
15:30 h - 17:00 h
Paneles paralelos 13-18

OCTOGONAL 1	OCTOGONAL 2	OCTOGONAL 3
MODERA: Martín Bretón Sánchez	MODERA: Marouane Laabbas el Guennouni	MODERA: Gabriela Mendizábal Bermúdez
M. Lozano: *La Negociación Colectiva como Garantía de Protección Administrativa frente a los Mecanismos de Sustitución de Personas que Trabajan: Estándares de la OIT y Realidad Nacional e internacional* C. L. Gomes Santos: *Os despedimentos por motivos tecnológicos: a necessidade de assegurar uma "transição justa"* A. Leal Hernández: *Beneficios, obstáculos y vacíos del trabajo remoto en Colombia en el contexto post covid-19* G. Acurio Salazar: *Algoritmos en huelga: la reinvención del conflicto colectivo en el Perú digital* J.I. Camacho Solis: *La disrupcion digital con IA en Mexico entre la informalidad, tecnología y realidad* J. P. Carvajal Hincapié: *Transiciones justas y empleabilidad sostenible: El teletrabajo como instrumento de inclusión para personas con discapacidad frente a la brecha de competencias y el riesgo de despido tecnológico en Colombia* A. Castro Franco: *Computación cuántica y Derecho del Trabajo ¿Un salto al vacío en la digitalización empresarial?*	L. Enjolras: *Quelle participation des salariés en matière environnementale dans les entreprises françaises?* S. Selusi: *Prévenir les risques professionnels liés au changement climatique : l'expérience du plan régional santé travail Occitanie* S. Soto Rioja: *Naturaleza y eficacia jurídica de las fuentes ordenadoras de la transición verde* J. A. Rueda Monroy y F. Roedan Hernández: *La interrupción laboral por motivos climáticos. Una aproximación al ordenamiento español y al dominicano* A. Mesquita: *ISO/PAS 45007:2026 e as Soluções Baseadas na Natureza na Adaptação Climática das Organizações* L. Urrutia: *Conflicto socioambiental, libertad sindical y trabajadores agrícolas de temporada en el ordenamiento laboral chileno* J. F. Astudillo: *Integración de las personas migrantes climáticas a la seguridad social*	E. Pasqualetto: *Rapporti di lavoro ed esigenze di cura personale e familiare nel prisma del diritto antidiscriminatorio, alla prova della transizione demográfica* C. Martínez Moreno: *La infravaloración del trabajo de cuidados y su influencia en la brecha salarial de género* B. De Mozzi: *Lavoro di cura, migrazione e riconoscimento delle qualifiche professionalielle qualifiche professionali* D. Salazar Mesa: *Incorporación de los trabajos de cuidado al mercado laboral: la paradoja de las nuevas desigualdades* J. P. Severin Concha: *El derecho a sala cuna laboral en Chile. Equidad, corresponsabilidad y sostenibilidad*

JUEVES
3 DE DICIEMBRE DE 2026

OCTOGONALES 1-6
15:30 h - 17:00 h

Paneles paralelos 13-18

OCTOGONAL 4	OCTOGONAL 5	OCTOGONAL 6
SEMINARIO	SEMINARIO	MODERA: Vinícius Katsumi Fugi
Sessão Labour2030: Os desafíos da transparencia salarial no futuro do trabalho Nuno Cerejeira Namora, Tatiana Marinho y Pedro Condês Tomaz	*Tensiones y disputas sobre la clasificación jurídica del trabajo y las fronteras del Derecho del Trabajo en América del Sur* Sayonara Grillo Coutinho, Sidnei Machado, Rosina Rossi y Guillermo Gianibelli	K. M. Caldas de Lima: *Dimensão Coletiva do Teletrabalho no Setor de Tecnologia da Informação: Lacunas Normativas e Perspectivas Comparadas entre Brasil e Espanha* J. E. Huancapaza Hilasaca: *Del trabajo decente al buen trabajo en la era digital: calidad del empleo, alfabetización digital y nuevas competencias* L. A. Durán Roubillard: *Discriminación y gestión algorítmica en la selección, evaluación y control de las personas trabajadoras* M. Sabadell-Bosch: *El teletrabajo: tensión jurídico-aplicativa de la normativa en un contexto digital* E. Calixto: *Justiça do Trabalho e plataformização: reconfigurações probatórias e a tutela dos direitos fundamentais diante da opacidade algorítmica* M. A. C. Villatore y A. P. Mucellin: *Despido de trabajador por sustitución de inteligencia artificial: un análisis comparado entre Brasil y China*

AUDITORIO
17:00 h -18:30 h
Plenario 2

El trabajo ante la revolución digital, climática y de los cuidados
Presenta: Rodrigo Palomo Vélez
Ponentes: Luis Benedicto Herrera Díaz: *El fuero de la vejez: la reconfiguración de la estabilidad laboral reforzada del prepensionado en Colombia frente al edadismo y al relevo intergeneracional tecnológico*; Francesco Seghezzi: *"IA, lavoro e trasformazione sociale. Analisi della letteratura e primi spunti"*; R. Fragale: *Alguém se Meteu no Meio e a Regulação do Trabalho se Perdeu: Intermediação Digital do Trabalho Doméstico no Brasil;* Roxana Maurizio: *Digitalización, competencias y políticas de formación profesional en América Latina; Carmen Elena Domínguez. De la cuestión obrera a la cuestión algorítmica: El Sindicalismo ante las Encíclicas de León XIII y León XIV*

PROGRAMA DEL CONGRESO

VIERNES
4 DE DICIEMBRE DE 2026

ESCUELA DE DERECHO PUCMM

Dirección: Abraham Lincoln esq. Simón Bolívar, Santo Domingo

OCTOGONALES 1-6
9:00 h - 10:30 h

Paneles paralelos 19-24

OCTOGONAL 1	OCTOGONAL 2	OCTOGONAL 3
MODERA:	MODERA: Eleonora Peliza	MODERA:
S. M. Moscuzza: *El mar en transición: transformación digital, competencias y trabajo decente para el personal embarcado en buques pesqueros* L. Zub Dutra: *Inteligência artificial, contratos digitais e o trabalhador migrante: responsabilidade civil e proteção de dados na revolução algorítmica do trabalho* J.G. Babenco Maschke: *Generaciones en riesgo en la EFTP latinoamericana: digitalización, competencias y desigualdad en las transiciones hacia el trabajo del siglo XXI* A. Chica Badel: *Daños punitivos y gestión algorítmica del trabajo* M. Cruz Caicedo: *Insignias digitales para personas con discapacidad: entre el ajuste razonable y el algoritmo* E. Lanzadera Arencibia: *Nómadas digitales: la frontera de la laboralidad en tierra de nadie. Delimitación, figuras afines y legislación aplicable*	A. Rubio Bañón y F. A. González Díaz: *El emprendimiento sénior ante la transformación digital: oportunidades y desafíos para el envejecimiento activo en España* S. E. Zapata Rojas: *El estándar de protección del Convenio N°190/2019 de la OIT frente al ciberbullyng y su adecuación a las finalidades del tratado* L. A. Serrano Díaz: *El impacto de la transformación digital en la protección especial de la mujer gestante y la garantía de protección por la inspección del trabajo-caso peruano* G. Serra Berrueco: *Compliance laboral, matrices de riesgo y supervisión humana en la era de la inteligencia artificial: la redefinición del estándar de previsibilidad y el problema del estándar asimétrico* J. R. Martínez Rivera: *Discriminación algorítmica: la paradoja del modelo abierto chileno* A. Zilli: *Internazionalizzazione e remotizzazione del lavoro: regole vecchie per tempi nuovi?* D. E. Rojas Segura y L. corredor Avendaño: *Tutela judicial efectiva frente al empleador algorítmico: transparencia, prueba digital y control judicial de la gestión automatizada del trabajo*	B. Tufiño Gómez: *Del derecho a ser cuidado al derecho al autocuidado: neurodivergencia y trabajo decente desde una perspectiva de derechos humanos* N. Cerejeira Namora: *Assédio Laboral – O Combate* P. Martínez: *Las medidas de conciliación laboral en familias multiespecie* F. Buenahora Jiménez: *Hacia una Sociedad del Cuidado: El autocuidado como pilar de la sostenibilidad de la vida y la igualdad sustantiva*

VIERNES
4 DE DICIEMBRE DE 2026

OCTOGONALES 1-6
9:00 h - 10:30 h

Paneles paralelos 19-24

OCTOGONAL 4	OCTOGONAL 5	OCTOGONAL 6
MODERA: Carmen Elena Domínguez	MODERA: Juan Pablo Mugnolo	MODERA: Javier A. Suárez A.
A. Bollani: *Tecnologie digitali e limiti ai poteri datoriali di controllo* F. Avendaño: *El capataz invisible: del control del comportamiento al control de la mente. Dependencia algorítmica, transparencia y neuroderechos ante la transposición de la Directiva (UE) 2024/2831* J. de Quadros Pessoa Cavalcante y G. Assis de Almeida: *A omissão do Estado Brasileiro em regulamentar a proteção constitucional do trabalho frente à implementação tecnológica e a teoria normativa do trabalho de Axel Honneth* K. Varas Marchant: *La vulneración del derecho a la desconexión y las vías de tutela en el derecho chilleno* F. Elorza Guerrero: *El reparto de paquetería en la última milla como supuesto de cesión ilegal de trabajadores: bases para la superación de un modelo de negocio enfrentado con la idea de trabajo decente* G. Ambrosio: *Saúde mental no teletrabalho integral e híbrido: como identificar e acompanhar o sofrimento psíquico em tempos de transformação digital*	M. T. Velasco Portero: *Violencia digital en el trabajo: retos que plantea el Convenio 190 de la OIT* A. Lambelho: *Os algoritmos e a subcontratação de serviços (fraudulenta)* C. Reynoso Castillo: *La transformación digital y el regreso al derecho privado* A. de las Heras García: *Salud mental y absentismo en la empresa digital: la organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial y el papel de la negociación colectiva* J. Piqueras García: *IA y digitalización de la ITSS en la supervisión de la modalidad contractual: un modelo de fiscalización parcial* G. Serra Berrueco: *Compliance laboral, matrices de riesgo y supervisión humana en la era de la inteligencia artificial: la redefinición del estándar de previsibilidad y el problema del estándar asimétrico* M. A. C. Villatore y Y. Barbi da Silva: *La utilización del ESOCIAL por la justicia del trabajo brasileña para la efectividad de las tutelas de urgencia destinadas a la anotación de la extinción de la relación laboral: un análisis desde la perspectiva de la celeridad y la economía procesal*	F. Rosenbaum Carli: *Más allá de la caja negra: un análisis comparativo de la regulación de la gestión algorítmica en América Latina (Chile, México y Uruguay) y lecciones desde el Sur Global* A. Calvo Pimenta: *La integración de la justicia restaurativa a los programas de compliance en el contexto del teletrabajo: caminos de sostenibilidad social en el entorno laboral digital y la tutela de la salud psicosocial del trabajador* Z. García Carreño: *Los efectos de la inteligencia artificial en el derecho laboral mexicano: desafíos regulatorios para la privacidad, la protección de datos personales y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras* F. Laronze: *La d'éportabilité du travail: comment la gig economy fabrique un marché secondaire du travail* H. Cardenas Oyarzun: *El tratamiento de datos personales del trabajador: consentimiento, bases de licitud y poder de dirección* D. Rosas Bertín: *El empleador real en la era del algoritmo: descentralización productiva y dirección algorítmica*

10:30 h - 11:00 h — **Receso / Coffe Break**

OCTOGONALES 1-6
11:00 h - 12:30 h

Paneles paralelos 25-30

OCTOGONAL 1	OCTOGONAL 2	OCTOGONAL 3
MODERA: Duarte Abrunhosa e Sousa	MODERA: Luis Serrano Díaz	MODERA: Pamela Martínez Martínez
V. Katsumi Fugi: *O Paradoxo da Supervisão Humana na Gestão Algorítmica: Uma Análise Crítica do Artigo 14 do AI Act sob as Lentes da Psicologia Cognitiva e do Direito do Trabalho Europeu* L. Zub Dutra: *Direito internacional do trabalho na era da automação: governança global, migração qualificada e o futuro da proteção social transnacional* I. C. Martins Mendes: *Impacto do Baixo índice de natalidade e os reflexos da tecnologia no mercado de trabalho* C. Blanco Pousada: *Dispensa Coletiva Baseada em Métricas Digitais - O caso Banco Itaú* A. Calvo Pimenta: *Regulación del Trabajo en Plataformas en Brasil: Respuestas Legislativas, Ejecutivas y Judiciales para Promover la Protección Social y el Trabajo Decente* J. Neto: *Noite e dia: trabalho por turnos e saúde no trabalho*	E. Peliza: *Nuevas competencias para nuevos trabajos: desafíos para la formación y el empleo* C. C. Bastante Velázquez: *Neurotecnologías y relaciones laborales. Retos jurídicos ante el tratamiento de datos neuronales* B. Tomaz Bernardes: *O "dever de abstenção de contacto" português como modelo de direito a desligar: eficácia real cinco anos depois e os desafios do contacto automatizado* P. A. Gallo Bedoya: *Protección social y salud mental en la era del teletrabajo: Un análisis crítico a la luz de la Resolución 2764 de 2022 en Colombia* A. Coimbra Gonçalves: *O algoritmo como instrumento do poder disciplinar: gestão algorítmica, imputação de responsabilidade e garantias procedimentais do trabalhador*	S. C. Olarte Benavides: *El derecho humano al cuidado en el trabajo: del reconocimiento a la exigibilidad. Una lectura comparada desde Ecuador tras la OC-31/2025* A. Edoardo Ruiz Buenrostro: *Residencias de largo plazo para adultos en vejez avanzada y su inclusión como prestación de la seguridad social* F. Vigo Serralvo: *El reto de la equiparación entre el empleo doméstico y el empleo ordinario. A propósito del convenio 189 OIT* S. Fuica Gutiérrez: *El punto ciego del acceso: edadismo, tutela laboral y jubilación en el derecho del trabajo chileno, a propósito de la ley N.º 21.822* A. P. Sepúlveda Monsálvez: *Corresponsabilidad en papel, maternidad en la práctica: brechas de género en la regulación laboral chilena del cuidado*

VIERNES
4 DE DICIEMBRE DE 2026

OCTOGONALES 1-6
11:00 h - 12:30 h

Paneles paralelos 25-30

OCTOGONAL 4	OCTOGONAL 5	OCTOGONAL 6
MODERA: Antonio Chica Badel	MODERA: Loïc Lerouge	PRESENTACIÓN DE LIBROS
V. Sánchez Más: *Tecnologías de control empresarial y protección de las personas trabajadoras: desafíos de la videovigilancia, la geolocalización y la biometría* T. Marinho: *Recursos Humanos sem Humanos? O AI Act perante a Automação das Decisões Laborais* M. Malta Fernandes: *A perda de chance profissional provocada pelos mecanismos digitais* P. Condês Tomaz: *O dever de reskilling como limite ao despedimento tecnológico: um novo princípio para a era da inteligência artificial?* M. Siqueira: *Do Recrutamento ao Encerramento do Contrato: Transparência Algorítmica e os Limites do Monitoramento Contínuo nas Relações de Trabalho (CLT e PJ)* J. Araujo Avelino: *O desafio da informalidade laboral rural no município de camaçari: uma análise da reconfiguração das relações de trabalho pela economia de plataformas digitais e da subcontratação*	J. G. Mendoza Vicuña: *¿Inclusión digital o exclusión estructural? Desafíos de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano* P. Baudino: *Los riesgos psicosociales en sectores feminizados: análisis de la negociación colectiva española* S. Sousa Machado: *IA e liberdade religiosa no local de trabalho: novas fronteiras de vigilância e discriminação* N. Rodríguez Bessio: *Transformación digital del trabajo, protección social y violencia laboral: el Convenio 190 de la OIT y la Ley Modelo OEA para prevenir, sancionar y erradicar la violencia digital contra las mujeres basada en género, una tarea normativa pendiente* R. Méndez Filleul: *El derecho a la información en clave del reglamento de inteligencia artificial y del convenio oit sobre trabajo decente en la economia de plataformas: del derecho a la información al derecho a la explicabilidad e interpretabilidad*	Presenta: Lourdes Mella Méndez Sebastian Coppoletta Massimiliano De Falco María Luz Rodríguez Fernández Marouane Laabbas el Guennouni Luiz Eduardo Gunther y Marco Antônio Villatore Lilli Viviana Casano

AUDITORIO
12:30 h -13:00 h
Conferencia de clausura

Presenta: Héctor Eduardo Alies Rivas, Director de la Escuela de Derecho de la PUCMM
Gobernar las transformaciones del trabajo: desafíos y perspectivas para América Latina y el Caribe
Fabio Bertranou, Director Regional Adjunto, Oficina regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe.

AUDITORIO
13:00 h - 13:30 h
Entrega del premio UCLM Tecnología y Trabajo, relatoría y agradecimientos de cierre

Javier A. Suárez A. y María Luz Rodríguez Fernández

ENTIDADES COLABORADORAS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali	ADAPT www.adapt.it	Fundación 1° de Mayo - CCOO	FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO
Academia de Ciencias de la República Dominicana	ACADEMIA DE CIENCIAS DE LA REPÚBLICA DOMINICANA	Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas em Ciências Políticas e Jurídicas	ipojur CORPORATE
Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	AIADTSS Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Organización Internacional del Trabajo	OIT Organización Internacional del Trabajo
Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social		PAULO KATSUMI FUGI ADVOGADOS ASSOCIADOS	PAULO KATSUMI FUGI ADVOGADOS
Associação dos(as) Advogados(as) Trabalhistas de São Paulo	AATSP Associação dos(as) Advogados(as) Trabalhistas de São Paulo	Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra	PUCMM Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra
BDS | Member of Littler GLOBAL	bds Member of Littler GLOBAL	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.	SOBRATT Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
Escuela Nacional de la Judicatura. República Dominicana	REPÚBLICA DOMINICANA ESCUELA NACIONAL DE LA JUDICATURA	Universidad de Castilla-La Mancha	UCLM 40 aniversario Universidad Castilla-La Mancha

1. PONENCIAS



A OMISSÃO DO ESTADO BRASILEIRO EM REGULAMENTAR A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO FRENTE À IMPLEMENTAÇÃO TECNOLÓGICA E A TEORIA NORMATIVA DO TRABALHO DE AXEL HONNETH

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión



Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

Coautoría: Guilherme Assis de Almeida

Universidade São Caetano do Sul · Docente Universitário (Brasil)

j.cavalcante@live.com

Índice provisional

A omissão do Estado Brasileiro em regulamentar a proteção constitucional do trabalho frente à implementação tecnológica e a teoria normativa do trabalho de Axel Honneth

Problemas básicos a tratar

Depois de inúmeros debates pelo Congresso Nacional entre os anos de 1986 a 1989, entre outros direitos sociais, a Constituição Federal brasileira promulgada prevê a "proteção em face da automação, na forma da lei" (artigo 7º, XXVII).

Apesar de previsão de uma regulamentação protetiva do trabalho frente à implementação tecnológica desde a Constituição Federal de 1998, bem como a existência de vários projetos de lei tratarem da matéria e das decisões do Supremo Tribunal Federal, não há ainda uma regulamentação protetiva para os trabalhadores e trabalhadoras.

Durante essas décadas, a ausência de uma regulamentação protetiva promove "uma realidade perversa e disruptiva" na vida e nos direitos dos trabalhadores, com a violação ao direito de toda pessoa de "participar do progresso científico e dos bens que deste resultam" previsto no artigo 27, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), e em outros Tratados Internacionais.

É certo que a implementação tecnológica promove mudança positivas e significativas no mundo do trabalho, mas também traz uma "realidade disruptiva e perversa no mundo do trabalho" (Papa Leão XIV).

Em sua última obra "O soberano trabalhador: uma teoria normativa do trabalho" (2023), Axel Honneth propõe-se a discutir o papel da organização das relações de trabalho na consolidação da democracia.

Após se debruçar sobre as lições de Georg Wilhelm Friedrich Hegel, Karl Marx, Émile Durkheim, George Douglas, entre outros, Honneth dedica-se a construção do conceito "social do trabalho" e de uma teoria normativa do trabalho, a partir da premissa de existência de "um visível descompasso" entre a teoria política e a vida cotidiana do trabalhador. Em outras palavras, Honneth defende que somente um olhar para as formas de organização da divisão social do trabalho e a existência de uma regulamentação justa

permitem a participação do cidadão na construção e na consolidação da democracia (“vontade geral”) nos Estados Contemporâneos.

A tese de complementaridade entre uma teoria normativa do trabalho e a democracia está pautada na constatação de que o aprofundamento da “divisão social do trabalho” traz consigo prejuízos de ordem intelectual e cultural para os trabalhadores e que os incapacitariam o “efetivo exercício de seus direitos de participação política” (HONNETH, 2026, p. 94).

Em mundo em transformação tecnológica, a existência de um “trabalho social regulado de modo justo” e devidamente estruturado representa um valor constitutivo e não meramente instrumental para o processo democrático, pois quando “o trabalho aparece como estruturado de modo ruim, equivocado e inadequado enquanto não serve ao propósito de permitir a todas as cidadãs e cidadãos a participação ativa na formação política da vontade.” (HONNETH, 2026, p. 59-60).

Para a construção da teoria normativa do trabalho de Honneth, se faz necessário diferenciar cinco aspectos nos quais a chance de participação nas práticas de formação pública da vontade é determinada em grande medida pela “natureza da posição na divisão do trabalho social”. Denominados de facetas ou dimensões, são cinco aspectos identificados: o econômico, o temporal, o psicológico, o social e o mental. Para Honneth, as dimensões relacionadas ao caráter do emprego na divisão social do trabalho influenciam na compreensão e na participação política do trabalhador (HONNETH, 2026, p. 121).

Assim, considerando as reflexões sociais e econômicas trazidas por Axel Honneth e a necessidade de uma análise apurada das dimensões sugeridas no mundo de transformação tecnológica na realidade brasileira, é imprescindível investigar como a ausência de uma regulamentação protetiva do trabalho frente à implementação tecnológica afeta a construção da figura do “trabalhador soberano”, em especial, no que tange ao aspecto temporal (HONNETH, 2026, p. 352-353).

Conclusiones a las que se espera llegar

Proposta de análise: Diante da realidade social, econômica e normativa brasileira, nossa proposta é investigar e analisar a conduta omissiva e negligente do Estado brasileiro em promover a efetiva proteção constitucional dos trabalhadores frente à implementação tecnológica (artigo 7º, XXVII, CRFB), à luz do direito internacional do trabalho e sua relação com a “dimensão temporal” da teoria normativa do trabalho de Axel Honneth.

A PERDA DE CHANCE PROFISSIONAL PROVOCADA PELOS MECANISMOS DIGITAIS

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad



Maria Malta Fernandes

Coautoría: Susana Sousa machado

ESTG - Politécnico do Porto · Professora Adjunta (Portugal)

mdf@estg.ipp.pt

Índice provisional

1. Introdução; 2. A inteligência artificial nas relações laborais; 3. A perda de chance profissional provocada por decisões algorítmicas; 4. A prova da discriminação algorítmica e a inversão do ónus da prova; 5. Considerações finais.

Problemas básicos a tratar

A crescente utilização de sistemas de inteligência artificial na gestão dos recursos humanos veio transformar profundamente os processos de recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e promoção profissional. Embora estas tecnologias permitam ganhos de eficiência e objetividade, a sua utilização levanta importantes desafios jurídicos, sobretudo quando as decisões automatizadas assentam em algoritmos opacos, enviesados ou discriminatórios.

A investigação procurará responder à questão central de saber se a exclusão de um candidato de um procedimento de recrutamento ou a frustração de uma oportunidade de progressão profissional, quando determinadas por um sistema algorítmico discriminatório, podem configurar uma perda de chance profissional suscetível de tutela indemnizatória.

Partindo da teoria da perda de chance enquanto dano intermédio, pretende-se analisar se a oportunidade séria e real de obtenção de um emprego ou de uma promoção constitui um interesse juridicamente protegido, ainda que não exista certeza de que o resultado final seria alcançado na ausência da decisão automatizada.

Conclusiones a las que se espera llegar

Espera-se demonstrar que a crescente utilização de sistemas de inteligência artificial nas relações laborais potencia novos riscos de discriminação e de lesão das oportunidades profissionais dos trabalhadores e candidatos ao emprego, sobretudo quando as decisões automatizadas são tomadas com base em algoritmos treinados a partir de dados historicamente enviesados ou cujo funcionamento permanece inacessível aos destinatários das decisões.

Pretende-se concluir que a perda da possibilidade séria e real de obtenção de um emprego ou de progressão na carreira constitui um dano autónomo distinto do resultado final não alcançado. Assim, não deverá ser indemnizado o emprego ou a promoção como se a sua obtenção fosse certa, mas antes a oportunidade perdida de alcançar esse resultado, desde que essa oportunidade possuísse um grau relevante de probabilidade e pudesse ser objetivamente demonstrada.

A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM FACE DOS EFEITOS NEFASTOS DA GESTÃO ALGORÍTMICA – SUBSÍDIOS PARA A CONJUGAÇÃO DOS DIVERSOS BLOCOS NORMATIVOS DE TUTELA



Milena da Silva Rouxinol

Universidade Católica Portuguesa · Professora Associada (Portugal)

mrouxinol@ucp.pt

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Índice provisional (selección literal)

1. Introdução
2. Recortes de uma proteção jurídica multifacetada
3. Conclusões

Problemas básicos a tratar

A implementação de sistemas algorítmicos como instrumentos de gestão – em particular no quadro da seleção de candidatos a emprego e da avaliação de desempenho dos trabalhadores – já não corresponde a uma visão longínqua, mas parte da realidade hodierna, tendendo, de resto, a alargar-se o universo de potencialidades que propicia. Todavia, não obstante as vantagens associadas a estas ferramentas de inteligência artificial – a redução de custos financeiros ou, pelo menos à primeira vista, a garantia de decisões mais objetivas e justas –, os riscos inerentes a tais práticas, particularmente no que toca a resultados discriminatórios, revelam-se incontornáveis e tornam premente o apelo à tutela jurídica, seja num plano preventivo, seja a nível de reparação de danos.

Assim, para lá de elucidar sobre como se produzem esses resultados discriminatórios, ilustrando o fenómeno através da análise de casos concretos, alguns com projeção jurisdicional, pretendo debruçar-me sobre o complexo quadro normativo de regulação do uso de ferramentas de inteligência artificial, nomeadamente algoritmos, ao nível da gestão de trabalhadores – um universo multifacetado, em que o edifício antidiscriminação coexiste com normas de outra ordem, ainda que, em parte, com idêntica finalidade, tais como as constantes do Regulamento Europeu sobre a Proteção de Dados Pessoais, ou do Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial. Como pode estabelecer-se uma interação recíproca, coerente, entre as diversas zonas de regulação com impacto a gestão algorítmica por forma a que se obtenham resultados profícuos? Como articular aqueles diplomas com as ferramentas jurídico-laborais pré-existentes, como o dever de informação a cargo do empregador? E como ajustar o Direito Antidiscriminação aos desafios específicos postulados pelo uso de algoritmos? Será viável, por exemplo, ponderar um aprimoramento do regime do ónus da prova do ato discriminatório?

Este é, pensa-se, um desafio crucial nos tempos atuais e para o qual, aparentemente, ainda não se lograram respostas definitivas, ou, porventura, sequer satisfatórias. Responder-lhe implica, inequivocamente, um trabalho sempre inacabado. Mas é, sem dúvida, tempo de começar a traçar esse caminho.

Conclusiones a las que se espera llegar

- Embora possa, além de tornar o processo de recrutamento ou de avaliação mais rápido, mitigar preconceitos humanos inconscientes e, assim, fomentar a objetividade de tratamento, os algoritmos não são neutros, antes potenciam tratamentos discriminatórios

- Particularmente, os algoritmos podem discriminar indiretamente através de correlações (ex: código postal como indicador de etnia), mesmo sem serem fornecidos dados sensíveis (como raça ou género),

- A complexidade técnica e a proteção da propriedade intelectual dificultam o escrutínio jurídico e a prova de discriminação, tornando os algoritmos sistemas opacos para os candidatos a emprego e trabalhadores; isso traz dificuldades acrescidas ao nível da prova da discriminação.

- O RGPD proíbe que a tomada de decisões com impacto sensível na vida dos cidadãos resulte apenas de sistemas de IA.

- O mais recente Regulamento Europeu sobre a IA impõe cautelas como a avaliação dos riscos e a prestação de informação sobre os mesmos e, em geral, sobre o modo de funcionamento do sistema; o cumprimento deste dever é fulcral para o empregador também poder cumprir o seu dever de informação perante o trabalhador.

- O não cumprimento deste dever de informação pelo empregador poderia ser equacionado como suficiente para fazer presumir a ocorrência de discriminação, em termos similares ao que decorre, a outro propósito, da Diretiva 970/2023, um diploma sobre a igualdade entre homens e mulheres, que confere lugar central, também, ao princípio da transparência e estabelece que o incumprimento das obrigações informativas daí decorrentes fazem presumir que as diferenças remuneratórias entre géneros têm natureza discriminatória.

- Caminho para a Solução: A autora destaca a importância do novo Regulamento da UE sobre IA (2024), que impõe supervisão humana, transparência e avaliação de riscos (p. 22). A conclusão central é que a justiça é uma determinação humana e ética, e não puramente matemática (p. 23).

ALGORITMOS EN HUELGA: LA REINVENCIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVOR EN EL PERÚ DIGITAL

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Dimensión colectiva y nuevas formas de acción sindical en entornos virtuales



Gabriel Acurio Salazar

Universidad Peruana Cayetano Heredia UPCH · Profesor de Pos Grado de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (Perú)

gacurios@gmail.com

Índice provisional (selección literal)

I. Introducción

1. Planteamiento del problema
2. Relevancia jurídica y socioeconómica
3. Objetivos de la investigación
4. Hipótesis
5. Metodología

II. Transformación del conflicto colectivo en el siglo XXI

1. Concepto clásico de conflicto colectivo
2. Crisis del modelo sindical tradicional

[...]

Problemas básicos a tratar

¿Puede subsistir el conflicto colectivo en ausencia de un centro de trabajo físico? ¿Cómo se redefine el concepto de "colectivo laboral" en el trabajo en plataformas? ¿El algoritmo constituye una nueva forma de subordinación? ¿Son eficaces los mecanismos tradicionales de huelga y sindicalización en este contexto? ¿Existe una desprotección estructural de los trabajadores de plataformas en el Perú? ¿Cómo se puede garantizar el ejercicio de derechos colectivos frente a empresas digitalizadas y transnacionales? ¿Qué rol debe asumir el Estado frente a estas nuevas formas de conflicto? ¿Cómo influyo la pandemia del Covid-19 en las organizaciones sindicales?

Conclusiones a las que se espera llegar

1. Transformación estructural del conflicto colectivo

El conflicto colectivo no desaparece, sino que se transforma en formas descentralizadas, digitales y difusas, alejadas del modelo industrial clásico.

2. El algoritmo como eje del nuevo poder laboral

La gestión algorítmica constituye una nueva forma de subordinación, más sofisticada y menos visible que el control tradicional.

3. Crisis del sindicalismo tradicional

Las estructuras sindicales clásicas resultan insuficientes para representar a trabajadores de plataformas, lo que exige nuevas formas organizativas.

4. Insuficiencia del marco normativo peruano

La legislación vigente no responde adecuadamente a las dinámicas del trabajo digital, generando vacíos en la protección de derechos colectivos.

5. Emergencia de nuevas formas de protesta laboral

Se configuran mecanismos como la desconexión masiva, protestas digitales y coordinación en redes, que redefinen la huelga en el siglo XXI.

6. Necesidad de intervención estatal y regulación innovadora

El Estado debe asumir un rol activo en la regulación del trabajo en plataformas, garantizando derechos colectivos efectivos.

7. Hacia un nuevo paradigma del derecho colectivo del trabajo

Se requiere transitar hacia un modelo que reconozca la “colectividad digital” y la acción colectiva en entornos virtuales, como expresión legítima del conflicto laboral contemporáneo.

ALGUÉM SE METEU NO MEIO E A REGULAÇÃO DO TRABALHO SE PERDEU: INTERMEDIAÇÃO DIGITAL DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad



Roberto Fragale Filho

Universidade Federal Fluminense (UFF) · Professor Titular (Brasil)

roberto.fragale@gmail.com

Índice provisional

1. Introdução
2. O mercado de trabalho doméstico e seu marco regulatório
3. As plataformas de intermediação digital: modelos de negócio e lógicas de atuação
4. Plataformização do trabalho doméstico: efeitos ambivalentes na literatura brasileira
5. A regulação em disputa: baixa litigiosidade e qualificação jurídica incerta
6. Conclusões
7. Referências

Problemas básicos a tratar

RESUMO

A informalidade é uma realidade para três quartos das trabalhadoras domésticas no Brasil que, por não possuírem vínculo de emprego formal, não estão cobertas pelas garantias legais conquistadas nas últimas décadas. Essa situação decorre, em parte, de um efeito paradoxal da própria expansão normativa: ao fixar como critério de caracterização da relação de emprego doméstico a prestação de serviços por mais de dois dias por semana para a mesma família, a LC n. 150/2015 consolidou a exclusão das diaristas – a maior parcela das trabalhadoras do setor. Sobre essa fresta normativa preexistente incide agora a expansão das plataformas digitais de intermediação de trabalho doméstico, cujas práticas aprofundam as condições precárias já existentes para as trabalhadoras, especialmente por estarem atreladas a desigualdades de gênero e raça. Este artigo examina como quatro plataformas – GetNinjas, Parafuzo, Helpty e Crafty – operam nesse mercado, que modelos de negócio adotam e como se inserem no quadro regulatório vigente. A análise da literatura recente sobre o tema e de dois casos judiciais paradigmáticos evidencia que as plataformas não apenas reproduzem a precariedade estrutural do setor: elas a institucionalizam, transformando uma lacuna normativa em modelo de negócio. O argumento central é que a plataformização do trabalho doméstico não desafia a legislação trabalhista – ela a utiliza como recurso. Ao direcionar sua atuação especificamente para o nicho das diaristas excluídas da formalidade, as plataformas colonizam um espaço normativo deixado em aberto e ampliam a precariedade existente para além da insegurança de renda, tornando cada vez mais difícil o acesso a direitos trabalhistas e à seguridade social.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho doméstico; plataformas digitais; informalidade; direito do trabalho; desigualdade de gênero e raça.

AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, OS DESASTRES AMBIENTAIS E O TRABALHO DECENTE AO REFUGIADO AMBIENTAL

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

Coautoría: Maria Lúcia Menezes Gadotti

Universidade São Caetano do Sul · Docente universitário (Brasil)

j.cavalcante@live.com

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La protección integrada del trabajo y el merdio natural: paralaboralidad ambiental

Índice provisional

Introdução. I. Contextualização e justificativa. 1.1. O direito ao meio ambiente saudável. 1.2. Crise climática e desastres ambientais e seus efeitos. 1.3. Refugiado ambiental. 1.4. Proteção laboral ao refugiado ambiental. Conclusões. Referências bibliográficas.

Problemas básicos a tratar

I. Contextualização e justificativa

1.1. O direito ao meio ambiente saudável

Diante da crescente preocupação ambiental surgidas ao longo do século XX, a Organização das Nações Unidas promoveu a Conferência sobre as mudanças climáticas no Rio de Janeiro (ECO 92).

Nessa oportunidade, foi celebrada a Convenção sobre a mudança do clima (Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima – UNFCCC) e com ela surgiu a Conferência Anual das Partes (COP) com a participação dos Estados signatários.

[...]

A preocupação com as questões ambientais se acentuou após a ECO-92 e, atualmente, a questão ambiental está presente entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis da ONU (Agenda 2030), água potável e saneamento (ODS 6), energia limpa e acessível (ODS 7), trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8), cidades e comunidades sustentáveis (ODS 11), ação contra mudança global do clima (ODS 13), vida na água (ODS 14) e vida terrestre (ODS 15).

[...]

No âmbito regional, a preocupação com o "meio ambiente saudável" encontra amparo no Protocolo de São Salvador adicional à Convenção América de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) (artigo 11).

[...]

1.2. Mudanças climáticas, desastres ambientais e as pessoas deslocadas

O Relatório "Sem escapatória – na linha de frente das mudanças climáticas, conflitos e deslocamento forçado" (2024) do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR) aponta que os

desastres climáticos provocaram 220 milhões de deslocamentos internos (aproximadamente 60.000 deslocamentos por dia) na última década.

[...] Os impactos das mudanças climáticas e desastres naturais são diferentes nos diversos países em que ocorrem, mais graves nas comunidades já consideradas vulneráveis e submetidas a condições adversas, reforçando a desigualdade e pondo em xeque a justiça climática.

[...]

Os impactos do câmbio climático, dos desastres naturais e dos demais efeitos adversos deste cenário exacerbam a situação de extrema vulnerabilidade destas populações, em razão dos conflitos, violência e perseguição, precarizando, ainda mais, as suas condições de vida e sobrevivência.

[...]

O Relatório Groundswell – acting on internal climate migration, do Banco Mundial (2021), afirma que "as alterações climáticas podem forçar 216 milhões de pessoas a migrarem dentro dos seus próprios países até 2050".

[...]

Embora a situação em comentário não seja recente, ela não foi contemplada ou regulada nos instrumentos normativos internacionais. Além disso, há "restrições" à aplicação da Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados da ONU (e seu protocolo) aos "refugiados climáticos".

1.3. O direito ao trabalho decente ao refugiado ambiental

Na visão da OIT (2022), o trabalho decente se relaciona aos direitos fundamentais: a) eliminação do trabalho forçado; b) abolição do trabalho infantil; c) eliminação de todas as formas de discriminação no emprego; d) liberdade sindical; e) negociação coletiva; f) ambiente de trabalho seguro e saudável.

[...]

Nesse contexto, o fenômeno das ondas migratórias agravadas pelas mudanças climáticas e desastres ambientais representam mais um desafio na efetivação de direitos humanos.

A implementação do ODS 8 exige esforços globais e integrados, envolvendo Estados, organizações internacionais, o setor privado e a sociedade civil. As políticas públicas devem se alinhar com os princípios do trabalho decente e focar-se na geração de empregos sustentáveis, bem como na proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente dos mais vulneráveis (dentre eles, os refugiados ambientais).

[...]

Conclusiones a las que se espera llegar

Proposta de análise

Em nosso estudo, o objetivo será analisar os "impactos sociais das mudanças climáticas", em especial, o deslocamento forçado de pessoas decorrente das mudanças climáticas e desastres ambientais e a trazer a discussão sobre a necessidade de garantia do trabalho decente ao "refugiado ambiental".

É preciso entender de forma ampla que o debate em torno das questões ambientais e mudanças climáticas deve ser uma preocupação primeira e estar no centro das pautas sociais, econômicas, políticas e jurídicas, inclusive às relacionadas ao mundo do trabalho.

ASSÉDIO LABORAL – O COMBATE

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Transformaciones demográficas y sostenibilidad



Nuno Cerejeira Namora

Cerejeira Namora, Marinho Falcão · Sócio / Advogado (Portugal)

ncn@cnmf.pt

Índice provisional

1. Introdução e Delimitação Conceptual:
   - Mobbing: fenómeno interdisciplinar
   - O conceito, distinção de figuras afins e falso moobing: elementos constitutivos e caracterização dogmática
2. O assédio e a lei: meios de reacção previstos na lei
3. O assédio laboral na jurisprudência
   - Análise da evolução jurisprudencial e de casos reais.
4. Propostas de iure condendo:
   - Juntas médicas especializadas;
   - Inclusão do assédio laboral nos acidentes de trabalho;
   - Inclusao das doenças mentais, resultantes do assédio laboral, nas doenças profissionais;
   - Publicidade das condenações;
   - Tabelas indemnizatórias;
   - Regime contra-ordenacional e criminalização;
   - Criação de estatuto de vítima de assédio

Problemas básicos a tratar

O assédio laboral constitui uma das mais graves manifestações de violação da dignidade da pessoa trabalhadora, comprometendo a efectividade dos direitos fundamentais no contexto das relações laborais e colocando novos desafios ao Direito do Trabalho contemporâneo.

A crescente complexidade das estruturas organizacionais, associada às transformações decorrentes da digitalização, da inteligência artificial, da gestão algorítmica, do teletrabalho, da monitorização permanente da prestação laboral e da intensificação dos riscos psicossociais, veio alterar profundamente os contextos em que os comportamentos de assédio podem emergir e desenvolver-se.

Neste novo paradigma, colocam-se questões quanto à suficiência do quadro jurídico vigente para assegurar uma tutela efectiva da dignidade da pessoa trabalhadora, bem como quanto à necessidade de reconfigurar os instrumentos de prevenção, detecção e responsabilização existentes.

A comunicação propõe-se, assim, analisar criticamente a adequação dos actuais mecanismos jurídicos de combate ao assédio laboral, procurando identificar os desafios colocados pelas novas formas de organização do trabalho e pelas tecnologias emergentes.

Em particular, procurar-se-á refletir sobre as seguintes questões de investigação:

- Em que medida o conceito jurídico tradicional de assédio laboral continua a revelar-se adequado perante as novas formas de organização do trabalho e os processos de gestão digital e algorítmica?

- De que modo podem ser identificadas e juridicamente qualificadas situações de assédio em contextos caracterizados pela automatização da gestão, pela utilização de sistemas de inteligência artificial e pela monitorização permanente da atividade laboral?

- Que conteúdo deverá assumir o dever de prevenção do empregador perante os novos riscos psicossociais, e como deverá articular-se com os deveres de proteção da saúde, da personalidade e da dignidade da pessoa trabalhadora?

- Poderão os sistemas de compliance laboral e os mecanismos internos de governação corporativa constituir instrumentos eficazes de prevenção, deteção e resposta ao assédio laboral?

- Será necessária uma evolução do regime jurídico no sentido do reforço dos mecanismos de tutela da vítima e da responsabilização das organizações, para além da responsabilidade individual do agente assediante?

- Qual poderá ser o contributo da negociação coletiva para a construção de modelos preventivos mais eficazes e para a integração dos riscos psicossociais nas políticas de saúde e segurança no trabalho?

A análise destas questões permitirá discutir a necessidade de uma evolução do paradigma jurídico de combate ao assédio laboral, deslocando o seu centro de gravidade de uma lógica predominantemente repressiva para um modelo preventivo, integrado e assente na promoção de culturas organizacionais respeitadoras da dignidade da pessoa trabalhadora e dos direitos fundamentais.

Conclusiones a las que se espera llegar

Espera-se demonstrar que o combate ao assédio laboral exige uma evolução do paradigma jurídico tradicional, superando uma abordagem predominantemente repressiva e sancionatória em favor de um modelo integrado, assente na prevenção, na detecção precoce dos riscos psicossociais e na responsabilização organizacional.

Pretende-se, igualmente, evidenciar que as profundas transformações tecnológicas, a digitalização das relações laborais e as novas formas de organização do trabalho impõem uma actualização dos instrumentos jurídicos de tutela da dignidade da pessoa trabalhadora. Neste contexto, revela-se indispensável reforçar os deveres preventivos do empregador, consolidar mecanismos eficazes de cumprimento normativo e fomentar uma cultura organizacional orientada pelo respeito dos direitos fundamentais, pela promoção da igualdade e pela proteção da saúde mental no trabalho.

Por fim, a comunicação procurará sustentar que a prevenção e a erradicação do assédio laboral constituem um pressuposto indispensável para a efetivação do trabalho digno, para a sustentabilidade social das organizações e para a concretização dos objetivos estratégicos do Direito do Trabalho, afirmando-se como um elemento central da construção de ambientes laborais mais inclusivos, seguros e respeitadores da dignidade humana no contexto das transições digital, ecológica e demográfica que caracterizam o mundo do trabalho contemporâneo.

BENEFICIOS, OBSTÁCULOS Y VACÍOS DEL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA EN EL CONTEXTO POST COVID-19

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión



Abelardo Leal Hernandez

CORPORACION UNIFICADA DE EDUCACION NACIONAL- CUN · DOCENTE INVESTIGADOR (Colombia)

alealh@unal.edu.co

Índice provisional

El indice tentativo se compone de: 1. Introduccion, 2. Planteamiento del problema, 3. Justificacion, 4. Objetivos, 5. Estado del arte 6. Marco legal. 7. Metdología, 8. Falencias, vacíos y retos del trabajo remoto, 9. Propuestas y/ o soluciones. 10. Conclusiones, 11.Bibliografia.

Problemas básicos a tratar

El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que se encuentra consagrada en la normatividad colombiana, la cual permite que los trabajadores laboren desde sus casas de manera remota, sin tener que acudir presencialmente a las sedes físicas de las empresas.

Esta modalidad de trabajo está acorde con las nuevas necesidades, tendencias y fenómenos que se presentan en nuestra actualidad; es así como ha cobrado importancia a raíz de la pandemia por Covid-19 (marzo de 2020 a junio de 2022) y el período posterior que estamos viviendo (junio de 2022 en adelante).

Es por ello que esta investigación se centra en el estudio del trabajo remoto, con base en las fuentes formales existentes: normas, jurisprudencia y doctrina, partiendo desde su definición hasta su alcance, antecedentes, características y otros aspectos relevantes.

Igualmente, en el presente estudio se identificarán los beneficios para los trabajadores, empresas, Estado y sociedad en general, de la implementación y aplicación de esta figura.

En el mismo orden de ideas, se trata de encontrar y señalar los obstáculos, problemas y vacíos que representa la implementación y aplicación de esta figura en el contexto actual, así como su análisis detallado.

Después de analizar dichos obstáculos, problemas y vacíos, se propondrán soluciones, medidas o mecanismos que permitan solucionarlos o enfrentarlos, redundando así en una aplicación más constante, eficiente y eficaz del trabajo remoto, en beneficio de los trabajadores, las empresas, la sociedad y el Estado.

En este sentido nuestra pregunta de investigación es:

¿Cuál es el marco jurídico del acoso laboral en Colombia y su afectación a los derechos laborales y fundamentales del trabajador, y qué mecanismos existen para su protección, en contexto comparado con España?

Conclusiones a las que se espera llegar

Las conclusiones, resultados el impacto del presente estudio, se encuentran reflejados, en los siguientes aspectos: con este estudio se puede entender y valorar el concepto, alcance e importancia del trabajo remoto para los trabajadores, las empresas, la sociedad y el Estado.

En el mismo sentido, se pueden comprender los beneficios que trae la implementación y aplicación de esta figura o modalidad de trabajo, para los trabajadores, las empresas, la sociedad y el Estado, quienes pueden ver la relevancia de aplicarlo con mayor frecuencia para obtener dichos beneficios.

Por su parte, con la identificación de sus problemas, obstáculos y vacíos, se puede conocer dichos aspectos, analizarlos y entender por qué se producen, y cómo pueden solucionarse.

Finalmente, la formulación de posibles propuestas, medidas o mecanismos para solucionar o enfrentar dichos obstáculos, problemas y vacíos, pueden impactar positivamente y traducirse en una implementación y aplicación más amplia del trabajo remoto en Colombia por parte de las empresas y el Estado, en lograr una mayor eficiencia y eficacia del mismo y en beneficios de más grandes proporciones para los trabajadores, la sociedad y demás actores implicados.

CADENAS DE SUBCONTRATACIÓN Y GESTIÓN DIGITAL EN LOS CUIDADOS: EL ALCANCE DE LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS LABORALES



Emma Rodríguez Rodríguez

Universidad de Vigo · Profesora Titular Universidad (España)

emmarodriguez@uvigo.es

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad

Índice provisional

1. Digitalización del trabajo en los cuidados y nuevas formas de poder empresarial
2. El "algoritmo invisible" en las cadenas de subcontratación
3. Diligencia debida y derechos humanos laborales: marco y funciones
4. Impactos laborales y de género de la gestión algorítmica
5. Retos jurídicos: transparencia, imputación de responsabilidades y trabajo decente

Problemas básicos a tratar

La transformación digital está reconfigurando las fronteras de la empresa y las formas de ejercicio del poder empresarial en los servicios de cuidados, especialmente a través de sistemas de gestión digital y algorítmica integrados en complejas cadenas de subcontratación. En estos contextos, el empleador tiende a operar como un algoritmo invisible, capaz de asignar tareas, evaluar rendimientos, organizar tiempos de trabajo y adoptar decisiones con impacto laboral sin una identificación clara del centro de responsabilidad.

Esta contribución analiza el alcance de la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales frente a los riesgos derivados de la gestión algorítmica del trabajo en cadenas de subcontratación del sector de los cuidados. Desde una perspectiva jurídico laboral, el trabajo parte de la constatación de que la digitalización intensifica la opacidad organizativa propia de las redes empresariales fragmentadas, dificultando la imputación de obligaciones laborales y debilitando los mecanismos clásicos de tutela del trabajo.

En particular, se examina cómo los sistemas automatizados de dirección, control y evaluación amplifican los efectos precarizadores de la externalización, especialmente en un sector altamente feminizado, y cómo la diligencia debida puede operar como instrumento preventivo para identificar, evaluar y mitigar estos impactos a lo largo de la cadena de actividades. El análisis presta atención específica a la potencial integración de evaluaciones de impacto sobre derechos humanos laborales vinculadas al uso de tecnologías digitales y a la necesidad de reforzar la transparencia algorítmica y la supervisión humana efectiva.

Se sostiene, en conclusión, que la eficacia de la diligencia debida frente al algoritmo invisible exige una interpretación materialmente exigente de la cadena de actividades y su articulación con límites

sustantivos al ejercicio digitalizado de los poderes empresariales, a fin de garantizar que la transformación digital en los cuidados sea compatible con el trabajo decente.

Conclusiones a las que se espera llegar

1.- La transformación digital del trabajo en el sector de los cuidados, combinada con modelos intensivos de subcontratación, está generando nuevas formas de ejercicio del poder empresarial caracterizadas por una creciente opacidad organizativa y una difusa imputación de responsabilidades laborales. La gestión algorítmica actúa, en este sentido, como un verdadero algoritmo invisible que reconfigura la dirección y el control del trabajo sin una identificación clara del sujeto empleador.

2.- Estos procesos intensifican los efectos precarizadores ya asociados a la externalización, especialmente en un sector altamente feminizado, amplificando los riesgos de vulneración de derechos laborales y de profundización de desigualdades estructurales de género.

3. Frente a este escenario, la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales emerge como un instrumento jurídico con potencial preventivo relevante, en la medida en que permite identificar, evaluar y mitigar los impactos derivados de la gestión digital y algorítmica del trabajo a lo largo de toda la cadena de actividades.

4.- No obstante, la eficacia real de la diligencia debida exige una interpretación materialmente exigente de su alcance, que integre de forma expresa los riesgos asociados al uso de tecnologías digitales, refuerce las obligaciones de transparencia algorítmica y garantice una supervisión humana efectiva de las decisiones automatizadas.

5.- En conclusión, solo una articulación robusta entre diligencia debida, límites sustantivos al poder empresarial digitalizado y reconocimiento del derecho al cuidado permitirá asegurar que la transformación digital en los cuidados sea compatible con los estándares de trabajo decente y con la tutela efectiva de los derechos humanos laborales.

COMPLIANCE LABORAL, MATRICES DE RIESGO Y SUPERVISIÓN HUMANA EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: LA REDEFINICIÓN DEL ESTÁNDAR DE PREVISIBILIDAD Y EL PROBLEMA DEL ESTÁNDAR ASIMÉTRICO



Gonzalo Serra Berrueco

Universidad San Sebastian · Profesor Derecho Laboral Universidad San Sebastian (Chile)

gonzaloserra@serraycia.cl

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Índice provisional (selección literal)

I. Introducción: el problema. II. El compliance laboral chileno como estándar estructural y su convergencia con el compliance penal corporativo. 1. Del compliance reputacional al estándar estructural. 2. El artículo 184 del Código del Trabajo y el artículo 4° N° 3 de la Ley N° 20.393: convergencia normativa. III. La matriz de riesgos como instrumento operativo y pieza probatoria. 1. La matriz en el DS N° 44 de 2024 (MIPER). 2. La matriz en el modelo de prevención de delitos. 3. Función probatoria de la matriz. IV. El Caso Bruma como punto de inflexión. 1. Antecedentes e hipótesis acusatoria. 2. Análisis dogmático. V. La tesis del piso sectorial con modulación caso a caso. VI. [...]

Problemas básicos a tratar

La ponencia se ocupa de cuatro cuestiones centrales articuladas. La primera es la convergencia normativa, en el ordenamiento chileno vigente, entre el deber de seguridad del artículo 184 del Código del Trabajo —materializado en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos del Decreto Supremo N° 44 de 2024— y la idoneidad del modelo de prevención de delitos del artículo 4° N° 3 de la Ley N° 20.393, en su redacción reformada por la Ley N° 21.595 sobre delitos económicos. Se argumenta que ambos preceptos confluyen, en la operación real de la empresa, en un mismo instrumento (la matriz de riesgos) con dos lecturas regulatorias, [...].

La segunda cuestión es el estándar de previsibilidad y lex artis exigible a la matriz de riesgos. El Caso Bruma [...] opera como vehículo de análisis. La hipótesis acusatoria del Ministerio Público concentra el reproche en una matriz de más de mil cuatrocientos ítems que omitió nominalmente el riesgo de abordaje entre naves. La ponencia critica la lógica de la exhaustividad nominal y propone una tesis de doble nivel: piso objetivo de lex artis sectorial inderogable, conformado por normas técnicas obligatorias, protocolos sectoriales y estándares internacionales, con modulación caso a caso conforme al enfoque basado en el riesgo que el propio artículo 4° de la Ley N° 20.393 consagra.

La tercera cuestión es la irrupción de la inteligencia artificial en las matrices de riesgo. Se analiza cuándo una innovación técnica deja de ser una buena práctica recomendable para convertirse en una exigencia

jurídica de la lex artis, [...] La articulación con la Ley N° 21.719 chilena sobre protección de datos personales y con el Reglamento europeo sobre Inteligencia Artificial (AI Act) completa el cuadro normativo emergente.

La cuarta cuestión es la identificación de un problema dogmático no abordado por la doctrina iberoamericana: el estándar asimétrico de diligencia debida entre empresas con y sin capacidad técnica para implementar inteligencia artificial. La empresa con recursos para implementar herramientas analíticas avanzadas quedaría expuesta a un estándar de previsibilidad mayor que la empresa que no las tiene, lo que tensiona con el principio de previsibilidad objetiva del sector y con la igualdad ante la ley. [...]

Conclusiones a las que se espera llegar

[...]

En primer lugar, se busca afirmar que la matriz de riesgos constituye, en el ordenamiento chileno vigente, una pieza estructural convergente entre el deber de seguridad del artículo 184 del Código del Trabajo —materializado en la MIPER del Decreto Supremo N° 44 de 2024— y el modelo de prevención de delitos del artículo 4° N° 3 de la Ley N° 20.393, reformado por la Ley N° 21.595. Esta convergencia exige tratar la matriz como un instrumento único con dos lecturas regulatorias —laboral y penal corporativa—, integrado, trazable y articulado simultáneamente con los estándares internacionales de auditoría ética que rigen para las empresas exportadoras del sur global.

En segundo lugar, se espera consolidar dogmáticamente la tesis del piso sectorial con modulación caso a caso, articulada con el enfoque basado en el riesgo del propio artículo 4° de la Ley N° 20.393. El estándar exigible no se traduce en una matriz nominalmente exhaustiva —cuya lógica conduce a una expansión indefinida del documento sin mejora preventiva real—, sino en una arquitectura técnica y organizacional razonable, priorizada y operativamente capaz de gestionar los riesgos sectoriales relevantes. [...]

En tercer lugar, se busca acreditar que la integración progresiva de la inteligencia artificial a las matrices de riesgo está redefiniendo el piso de lex artis sectorial al expandir radicalmente el campo de lo previsible. La transición desde buena práctica hacia lex artis exigible sigue una lógica análoga a la observada en derecho médico, derecho financiero y derecho de seguros: ocurre cuando la innovación se consolida en el sector, es razonablemente accesible y los actores relevantes la han incorporado a su práctica habitual. [...]

En cuarto lugar, se espera formular cuatro exigencias derivadas de la integración responsable de inteligencia artificial al ejercicio de los poderes empresariales en materia de gestión de riesgos: supervisión humana efectiva (human-in-command), transparencia algorítmica, auditoría algorítmica periódica y derecho a explicación significativa para los trabajadores afectados por decisiones automatizadas o semiautomatizadas. [...]

En quinto lugar, se espera abrir doctrinariamente el problema del estándar asimétrico de diligencia debida entre empresas con y sin capacidad técnica para implementar inteligencia artificial, [...] Se proponen tres alternativas dogmáticas para su tratamiento —modulación por capacidad económica, lex artis del actor mediano y carga progresiva por etapas— con preferencia del autor por la tercera con componente de la segunda.

COMPUTACIÓN CUÁNTICA Y DERECHO DEL TRABAJO: UN SALTO AL VACÍO EN LA DIGITALIZACIÓN DE LA EMPRESA

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Ana Castro Franco

Universidad de León · Profesora Ayudante Doctora (acreditada como Profesora Contratada Doctora) (España)

acasf@unileon.es

Índice provisional (selección literal)

1. Las tecnologías cuánticas frente a la computación clásica: una aproximación al estado de la ciencia. 2. La convergencia de la computación cuántica y la inteligencia artificial. 2. Posibles usos de la tecnología cuántica ¿por qué interesa la "segunda revolución cuántica" al mercado de trabajo? 3. El proceso de formación y recualificación de las personas trabajadoras. 4. Riesgos jurídicos, laborales y estratégicos de las tecnologías cuánticas. 5. La intensificación de la vigilancia en la empresa con la inteligencia artificial cuántica. La criptografía poscuántica y la gestión del riesgo: la vulneración de determinados algoritmos clásicos de cifrado. 6. La estandarización de algoritmos poscuánticos y las obligaciones para las empresas. 7. Marco europeo y español para una gobernanza responsable de las tecnologías cuánticas. 8. [...]

Problemas básicos a tratar

El interés de la computación cuántica radica en que, mediante el aprovechamiento de fenómenos propios de la física cuántica, los ordenadores cuánticos a gran escala podrían abordar determinados problemas complejos con una eficiencia muy superior a la de las máquinas clásicas. [...]

Las tecnologías cuánticas resultan especialmente relevantes para el mercado de trabajo porque pueden transformar tanto la estructura productiva como el contenido de numerosas ocupaciones. Su desarrollo no solo generará una mayor demanda de perfiles altamente especializados en física, ingeniería, matemáticas, informática, ciberseguridad y ciencia de datos, sino que también exigirá procesos de recualificación profesional en sectores que incorporen computación, comunicación, sensórica o criptografía cuánticas. [...]

El tiempo pasa y, conforme van pasando los años, aumenta la expectación en torno al denominado Q-Day, que alude al momento, todavía incierto, en que un ordenador cuántico alcance la capacidad suficiente para comprometer de forma sencilla los sistemas de cifrado utilizados en gran parte de las comunicaciones digitales. [...]

A este desafío se suma la estrategia conocida como harvest now, decrypt later ("cosechar ahora, descifrar después"), consistente en la captación y almacenamiento actual de información con la finalidad de descifrarla en el futuro, cuando se disponga de un ordenador cuántico operativo.

[...]

Entre los principales riesgos sociales y laborales de las tecnologías cuánticas destacan el posible desplazamiento de empleos, la intensificación de prácticas de vigilancia en el trabajo cuando se combinen

capacidades cuánticas e inteligencia artificial y la aparición de una eventual “brecha cuántica”, derivada de la concentración de recursos, talento e infraestructuras en un número reducido de grandes empresas o Estados.

[…]

En materia laboral, se ha de blindar la protección de las comunicaciones internas, los expedientes profesionales, los datos de salud, la información biométrica, los registros de geolocalización, los datos relacionados con la afiliación sindical, datos relativos a las víctimas de acoso en el trabajo y a las mujeres supervivientes a la violencia de género.

Conclusiones a las que se espera llegar

Entre los principales peligros destaca la capacidad potencial de los ordenadores cuánticos para vulnerar determinados algoritmos clásicos de cifrado. Esta posibilidad supone un riesgo para la confidencialidad de las comunicaciones, la integridad de los sistemas de autenticación corporativa y la validez de las firmas digitales empleadas en la contratación, gestión y extinción de relaciones laborales.

La criptografía poscuántica se presenta como una respuesta técnica orientada a preservar la seguridad de la información ante futuros ataques. […]

La migración no debe limitarse a la sustitución de algoritmos, sino que exige actualizar infraestructuras criptográficas, identificar activos críticos y evitar periodos de vulnerabilidad durante el proceso. […]

La Unión Europea ha aprobado una hoja de ruta y un calendario para iniciar la transición hacia la criptografía poscuántica. Este enfoque parte de una clasificación del riesgo cuántico en tres niveles —alto, medio y bajo— , determinados a partir de una puntuación global que toma en consideración la vulnerabilidad cuántica de la criptografía utilizada, el impacto que tendría su eventual ruptura y el tiempo y esfuerzo necesarios para migrar hacia soluciones poscuánticas. […]

Por su parte, la Estrategia de Tecnologías Cuánticas de España 2025-2030 pretende impulsar crecimiento de empresas cuánticas; reforzar la seguridad a través del cifrado poscuántico y reflexionar sobre un nuevo derecho digital (la privacidad poscuántica).

El quantum compliance pretende preparar a empresas y administraciones para un escenario tecnológico en el que las tecnologías cuánticas y la criptografía poscuántica pueden incidir sobre la ciberseguridad, los secretos empresariales, la continuidad de negocio y los derechos de las personas trabajadoras.

[…]

En este sentido, el artículo 32.1 del RGPD establece que el responsable y el encargado del tratamiento deben aplicar medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado, atendiendo al estado de la técnica. […]

En consecuencia, el quantum compliance supone una evolución del cumplimiento normativo basado en el riesgo. Es más, el incumplimiento de las obligaciones de prevención, evaluación y actualización de las medidas técnicas y organizativas no solo expone a la entidad a sanciones o pérdidas económicas, sino que también puede proyectarse sobre la responsabilidad de sus órganos de dirección. […]

De todas formas, y en relación con las tecnologías cuánticas, procede revisar el concepto de “estado de la técnica”. […] Sin embargo, ante el avance de la computación cuántica y la posible obsolescencia de ciertos sistemas criptográficos, el estado de la técnica deja de ser una referencia estática y pasa a demandar una evaluación continua de la adecuación real de las medidas de seguridad.

[…]

CORRESPONSABILIDAD EN PAPEL, MATERNIDAD EN LA PRÁCTICA: BRECHAS DE GÉNERO EN LA REGULACIÓN LABORAL CHILENA DEL CUIDADO

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Economía del cuidado



Andrea Paz Sepúlveda Monsálvez

Abogada Laboralista y Empresaria (Chile)

a.sepulveda.monsalvez@gmail.com

Resumen:

La regulación laboral chilena sobre protección a la maternidad y permisos parentales ha experimentado reformas significativas desde la Ley 20.545 (2011), que incorporó el permiso postnatal parental, hasta la Ley 21.645 (2023), que introdujo el principio de corresponsabilidad social y el teletrabajo para cuidadores. Sin embargo, el diseño institucional de estas herramientas mantiene una lógica de titularidad femenina del cuidado que contradice el principio de corresponsabilidad parental consagrado en el Código Civil (art. 224, Ley 20.680) y que la propia Dirección del Trabajo ha reconocido como fuente de discriminación en la contratación de mujeres. La ponencia analiza críticamente, desde una perspectiva iuslaboralista, las principales instituciones del Título II del Libro II del Código del Trabajo que regulan el cuidado —permiso postnatal parental, fuero maternal asimétrico, permiso paternal y derecho a sala cuna— y se complementa con una revisión de derecho comparado (España, Colombia, Ecuador, Uruguay y República Dominicana) y de los estándares de la OIT en materia de licencias parentales, situando el caso chileno en el debate regional sobre quién asume el costo económico del cuidado. Concluye con una agenda de reforma desde el derecho laboral.

Palabras clave: Trabajo de cuidados, brecha de género, permisos parentales, fuero maternal, corresponsabilidad, derecho laboral chileno, economía del cuidado.

Metodología:

Se adopta una perspectiva dogmático-crítica propia del derecho del trabajo: se analiza el contenido normativo vigente de las instituciones señaladas, se lo contrasta con la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo y de la Contraloría General de la República, y se lo somete a un ejercicio de derecho comparado con los estándares de la OIT y las reformas recientes de España y la región latinoamericana. Este contraste normativo se complementa con evidencia empírica de fuentes estadísticas oficiales, con el objeto de verificar si el diagnóstico jurídico encuentra correlato en la realidad del mercado del trabajo chileno.

DAÑOS PUNITIVOS Y GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Antonio José Chica Badel

Corte Suprema de Justicia · Magistrado Auxiliar (Colombia)

antoniochicab@gmail.com

Índice provisional

1. Introducción
2. La gestión algorítmica del trabajo y las nuevas formas de afectación de derechos laborales
3. Insuficiencia de los mecanismos tradicionales de tutela
4. Los daños punitivos como mecanismo de prevención y disuasión frente al poder algorítmico
5. Conclusiones

Problemas básicos a tratar

1. La insuficiencia de los mecanismos tradicionales de reparación frente a las afectaciones derivadas de la gestión algorítmica del trabajo
2. El impacto de la gestión algorítmica sobre derechos humanos laborales
3. La posible función preventiva y disuasoria de los daños punitivos frente al poder empresarial digital
4. Los límites jurídicos de la aplicación de daños punitivos en el ámbito laboral digital

Conclusiones a las que se espera llegar

Demostrar que las nuevas formas de gestión algorítmica del trabajo generan riesgos particulares para los derechos fundamentales laborales, debido a la automatización, opacidad, y rentabilidad económica de determinadas decisiones empresariales adoptadas mediante sistemas digitales.

Evidenciar que los mecanismos tradicionales de reparación laboral y responsabilidad civil pueden resultar insuficientes frente a afectaciones derivadas de prácticas empresariales sistemáticas, especialmente en escenarios de discriminación algorítmica, despidos automatizados y vigilancia digital intensiva.

A partir de ello, el trabajo buscará sostener que los daños punitivos podrían constituir un instrumento jurídicamente idóneo para fortalecer la función preventiva y disuasoria del derecho del trabajo frente al poder empresarial digital, particularmente cuando existan conductas graves, reiteradas o conscientemente lesivas de derechos fundamentales laborales.

Finalmente, se espera concluir que una eventual aplicación de daños punitivos en este ámbito exige criterios restrictivos y garantías suficientes de proporcionalidad, debido proceso y seguridad jurídica, a fin de evitar escenarios de abuso o afectaciones injustificadas a la actividad empresarial.

DE LA CUESTIÓN OBRERA A LA CUESTIÓN ALGORÍTMICA: EL SINDICALISMO ANTE LAS ENCÍCLICAS DE LEÓN XIII Y LEÓN XIV



Carmen Elena Domínguez

Pontificia Universidad Católica de Chile · Académica (Chile)

ceds@uc.cl

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Dimensión colectiva y nuevas formas de acción sindical en entornos virtuales

Índice provisional

I. Introducción.

II. De la cuestión obrera a la cuestión algorítmica.

III. Rerum novarum y Magnifica Humanitas.

1. Similitudes y diferencias de diagnóstico
2. Similitudes y diferencias de propuestas
3. El foco en la dignidad del trabajo humano

IV. El sindicalismo frente a la cuestión algorítmica:

1. Función histórica del sindicalismo y su “crisis”
2. Nuevas formas de organización y nuevos temas
3. El rol del sindicalimso y el diálogo social en la Rerum Novarum y Magnificas Humanitas

Conclusiones.

Problemas básicos a tratar

Este trabajo reconoce como punto de partida dos momentos centrales para el desarrollo del Derecho del Trabajo: la revolución industrial y le revolución tecnológica de la IA. Esto dos hechos han influido fuertemente en el trabajo humano y, por ende, en la disciplina que busca regularlo. Pero, asimismo, la influencia social de ambos momentos ha motivado pronunciamientos desde la Iglesia Católica a través de Encíclicas que han destacado el elemento humano del trabajo y el respeto a la dignidad que las personas trabajadoras detentan en cuanto tales, frente a los cambios que presentó el industrialismo bestial de fines del siglo XIX y ahora le inteligencia artificial y de datos, en el siglo XXI. La primera de estas Encíclicas, la Rerum Novarum, recogió una de las afirmaciones que han servido de piedra estructurante para nuestra disciplina: el trabajo no es una mercancía, y es, por lo tanto, interesante analizar si en Magnificas Humanitas se encuentran nuevos aportes que el Derecho del Trabajo puede incorporar para dar respuesta al desafío que le presentan los nuevos tiempos. En este contexto general, es válido preguntarse en particular cómo los sindicatos están llamados a participar y trabajar en este proceso por proteger la dignidad del trabajo y responder a los cambios tecnológicos en especial desde la mirada de estos documentos magisteriales.

Por lo tanto, los principales problemas a abordar en este trabajo serán, por una parte, analizar cómo el Derecho del Trabajo debe responder a un escenario en que la persona ya no corre solo el riesgo de ser tratada como mercancía, sino también como dato, es decir, como un insumo más de los sistemas productivos y algorítmicos. Para ello se recordarán los aportes de la Rerum Novarum al Derecho del Trabajo y analizará la Encíclica Magnificas Humanitas con el objeto de renovar o actualizar el axioma del trabajo no es una mercancía.

En segundo término, se abordará el problema del rol del sindicalismo como respuesta institucional frente a la asimetría entre trabajadores y empleadores pero ahora en el contexto tecnológico digital y de la IA. Se buscarán respuestas en la Encíclica Magnificas Humanitas sobre el rol del sindicalismo frente a los desafíos de esta transformación tecnológica, en clave comparativa con la Rerum Novarum.

Finalmente, este trabajo pretende conectar tradición y actualidad, demostrando que las encíclicas no son textos aislados, sino hitos de una misma evolución doctrinal que permiten pensar el trabajo humano en clave de justicia social, protección de la persona y corresponsabilidad institucional.

Conclusiones a las que se espera llegar

Lineas generales de las conclusiones a las que se espera llegar, entendiendo que el proceso de investigación debe ser movido por la honestidad intelectual de confirmar las lineas siguiente o arribar a otras ideas.

Se espera visibilizar el paralelismo histórico que enmarca ambas Encíclicas y cómo la mirada magisterial presente en ellas puede servir a la disciplina de Derecho del Trabajo para reformular, profundizar y mantener, siempre de manera efectiva, la tutela del trabajo humano y el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras. En tal sentido, se espera actualizar el axioma “el trabajo no es una mercancía,” añadiendo, y “tampoco un dato”.

Por otra parte, y frente a la discusión sobre la “crisis del sindicalismo” y su necesaria búsqueda por nuevos temas que le permitan cumplir su función histórica de representación de los intereses de los trabajadores, se espera concluir respecto a su plena vigencia a partir de un replanteamiento de los intereses y de las herramientas de actuación sindical que, poniendo el centro en la dignidad humana del trabajo, inste a los sindicatos a ser actores relevantes del trabajo de control humano de la IA y de sus efectos en las relaciones de trabajo.

Asimismo, se espera concluir que ambas Encíclicas papales, sin nombrarlo explícitamente como tal, hacen un llamado a abordar el desafío desde el diálogo social, involucrando con honestidad y genuino interés, el aporte que desde el plano sindical, empresarial y estatal, se pueda llevar a cabo para comprender y abordar adecuadamente los desafíos ya indicados.

Finalmente, se espera concluir que el aporte de las Encíclicas sociales en materia laboral, y en especial de la Rerum Novarum y Magnificas Humanitas, no debe ser estudiado como hitos separados de las fuentes magisteriales, sino como un desarrollo evolutivo que como la historia de la humanidad, reconoce un pasado, un presente y un futuro. Esa mirada nos permite hacer paralelismos entre la cuestión social obrera y la cuestión social algorítmica, e identificar no sólo diagnósticos comunes, sino también, caminos de respuesta que nos permitan comprender y enfrentar este cambio tecnológico y sus implicancias en lo laboral y social.

DEL DERECHO A SER CUIDADO AL DERECHO AL AUTOCUIDADO: NEURODIVERGENCIA Y TRABAJO DECENTE DESDE UNA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS

Brenda Tufiño Gómez

Universidad Autónoma Del Estado De Morelos · Profesora Investigadora De Tiempo Completo (México)

btg.3@hotmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Derecho humano al cuidado

Índice provisional

I. Introducción: diversidad neurológica y nuevos desafíos del trabajo decente.
II. El trabajo decente en el derecho internacional: evolución, contenido y límites.
III. Neurodivergencia y organización del trabajo: entre la adaptación individual y las obligaciones institucionales.
IV. El autocuidado como presupuesto para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo.
V. La reinterpretación del trabajo decente desde la diversidad neurológica.
VI. Conclusiones.

Problemas básicos a tratar

El concepto de trabajo decente ha evolucionado hasta incorporar dimensiones relacionadas con la igualdad, la protección social, la salud y seguridad en el trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras. No obstante, estos desarrollos normativos han sido construidos desde categorías generales que no abordan de manera expresa las implicaciones jurídicas que la diversidad neurológica plantea para la organización del trabajo y la permanencia en el empleo.

Diversas investigaciones muestran que una parte importante de las personas neurodivergentes desarrolla estrategias permanentes de adaptación para responder a entornos laborales concebidos desde parámetros neurotípicos. La sobrecarga sensorial, el masking, el desgaste cognitivo y las dificultades para la autorregulación pueden comprometer la salud y la permanencia en el empleo, incluso en contextos donde existe igualdad formal o se han implementado ajustes razonables. Ello plantea la necesidad de revisar si las categorías tradicionales del trabajo decente resultan suficientes para responder a estas realidades.

A partir de este contexto, la investigación analizará si las obligaciones internacionales derivadas del trabajo decente, la salud y seguridad en el trabajo, la protección de la salud mental y el derecho humano al cuidado permiten sostener que los Estados y los empleadores deben garantizar condiciones que hagan posible el autocuidado de las personas neurodivergentes. En particular, se examinará si medidas relacionadas con la autorregulación, la gestión de la energía, los tiempos de recuperación o la reducción de factores de sobrecarga constituyen parte del contenido obligacional del trabajo decente o permanecen en el ámbito de la discrecionalidad organizacional.

La hipótesis sostiene que la diversidad neurológica evidencia un ámbito insuficientemente desarrollado del concepto contemporáneo de trabajo decente. En consecuencia, los estándares internacionales

admiten una interpretación evolutiva conforme a la cual el autocuidado no constituye un derecho autónomo, sino una condición necesaria para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo en condiciones de dignidad, igualdad, salud y autonomía personal.

Conclusiones a las que se espera llegar

Se espera demostrar que el contenido actual del trabajo decente admite una interpretación conforme a los derechos humanos que incorpora el autocuidado como una condición necesaria para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas neurodivergentes. En consecuencia, prácticas como la regulación de estímulos, los tiempos de recuperación, la gestión de la energía y otras medidas orientadas al bienestar no deben considerarse beneficios discrecionales, sino manifestaciones concretas de las obligaciones derivadas de la salud y seguridad en el trabajo, la protección de la salud mental y el derecho humano al cuidado. La principal aportación consistirá en proponer una reinterpretación del trabajo decente desde la diversidad neurológica, sin crear una categoría autónoma de derechos, sino desarrollando el alcance de estándares internacionales ya existentes.

DEL TRABAJO DECENTE AL BUEN TRABAJO EN LA ERA DIGITAL: CALIDAD DEL EMPLEO, ALFABETIZACIÓN DIGITAL Y NUEVAS COMPETENCIAS

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión



Joel Emerson Huancapaza Hilasaca

Defensoria del Pueblo de Peru · Especialista legal de la Defensoria del Pueblo de Peru (Perú)

eeuujehh@gmail.com

Índice provisional (selección literal)

RESUMEN: El estudio analiza la redefinición del "trabajo decente" en "buen trabajo" en la era digital, centrándose en el impacto de la alfabetización digital y las nuevas competencias híbridas (técnicas y socioemocionales) en la calidad del empleo. Como resultado, se identifica una tensión clave: la digitalización genera tanto oportunidades (flexibilidad) como riesgos (precariedad, vigilancia), demostrando que la tecnología no es determinista; el resultado depende de las políticas adoptadas. El hallazgo principal es que, si bien la alfabetización digital es un determinante crítico de la empleabilidad, su acceso es profundamente desigual. Esto crea un "círculo vicioso" que amplifica las brechas sociales, convirtiendo la exclusión digital en exclusión social y laboral. [...]

Problemas básicos a tratar

En el centro de esta transformación se encuentran las competencias digitales, que han dejado de ser un complemento deseable para convertirse en un requisito fundamental para la participación plena en el mercado laboral contemporáneo. La Comisión Europea estima que al menos el 90% de los empleos actuales ya requieren algún nivel de competencias digitales básicas, y esta proporción continúa en aumento9. Sin embargo, persisten brechas significativas en la adquisición de estas competencias: el 34% de la población activa en España presenta competencias digitales insuficientes para las demandas del mercado laboral actual.

La presente investigación se propone analizar la transición del concepto tradicional de trabajo hacia la noción de "buen trabajo" en la era digital, examinando críticamente tres dimensiones fundamentales e interrelacionadas. En primer lugar, se analizará cómo la transformación digital está redefiniendo los parámetros que definen un empleo digno y sostenible, incorporando nuevos indicadores de calidad laboral que trascienden los criterios tradicionales de estabilidad contractual y remuneración11. En segundo lugar, se examinará el papel crítico que desempeñan la alfabetización digital y las nuevas competencias en la mejora de la empleabilidad y la calidad del empleo, analizando los marcos conceptuales más relevantes como el Marco Europeo de Competencias Digitales para la Ciudadanía (DigComp) 3.0 desarrollado por el Joint Research Centre (JRC) de la Comisión Europea12. En tercer lugar, se revisarán las políticas públicas y marcos normativos que están implementando diversos países y organizaciones internacionales para garantizar transiciones laborales justas en el contexto de la transformación digital13. La relevancia de este estudio radica en la urgente necesidad de comprender y

abordar las implicaciones de la digitalización sobre la calidad del empleo y el bienestar de los trabajadores. La aceleración tecnológica provocada por la pandemia de Covid-19 ha intensificado las transformaciones en curso, evidenciando tanto las oportunidades como los riesgos asociados al trabajo digital14. Por un lado, la digitalización ha facilitado nuevas formas de organización del trabajo, ampliado las oportunidades de acceso al empleo para grupos tradicionalmente marginados y generado nuevos sectores económicos15. Por otro lado, ha propiciado la proliferación de formas de empleo precario, la intensificación de la jornada laboral, el desdibujamiento de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo personal, y la aparición de nuevas formas de exclusión basadas en la brecha digital. La investigación adopta un enfoque interdisciplinario que integra perspectivas provenientes del derecho laboral, la economía, la sociología del trabajo y las ciencias de la educación. Esta aproximación holística resulta indispensable para comprender la complejidad de las transformaciones en curso y para desarrollar propuestas de política pública que aborden de manera integral los desafíos identificados17.

Asimismo, se adopta una perspectiva comparada e internacional, analizando las experiencias y marcos normativos desarrollados tanto en el ámbito europeo como en América Latina, con particular atención al caso peruano y su Estrategia Nacional de Talento Digital 2021-2026.

Conclusiones a las que se espera llegar

Primera conclusión: la transformación digital está redefiniendo profundamente los parámetros que definen un empleo digno y sostenible, incorporando nuevas dimensiones como la alfabetización digital, la autonomía tecnológica, la capacidad de adaptación continua y el equilibrio entre conectividad y desconexión. El concepto tradicional de trabajo decente, centrado en indicadores como estabilidad contractual, remuneración adecuada, protección social y diálogo social, aunque permanece fundamental, resulta insuficiente si no se complementa con estas nuevas dimensiones. La calidad del empleo en la era digital debe evaluarse no solo mediante criterios objetivos tradicionales, sino también considerando dimensiones subjetivas como el bienestar psicológico, el sentido de propósito, la satisfacción laboral y las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Segunda conclusión: la alfabetización digital se ha convertido en un determinante crítico de la empleabilidad y la calidad del empleo, con evidencia empírica sólida que demuestra correlaciones positivas entre competencias digitales y múltiples indicadores de éxito laboral191. Sin embargo, persisten brechas significativas en la distribución de competencias digitales, con dimensiones generacionales, de género, territoriales y socioeconómicas que amenazan con amplificar desigualdades preexistentes.

Cerrar estas brechas digitales no es solo una cuestión de eficiencia económica, sino fundamentalmente una exigencia de justicia social, ya que la exclusión digital se traduce directamente en exclusión laboral y social.

Tercera conclusión: el mercado laboral de la era digital demanda un conjunto complejo de competencias híbridas que combinan habilidades técnicas específicas con capacidades cognitivas de orden superior y competencias socioemocionales. Esta demanda de competencias multidimensionales refleja el reconocimiento de que la ventaja competitiva humana frente a la automatización reside en capacidades que las máquinas no pueden replicar fácilmente: creatividad, pensamiento crítico, empatía, inteligencia social y capacidad de gestionar complejidad y ambigüedad. El desarrollo efectivo de estas competencias requiere entornos de aprendizaje que integren dimensiones técnicas, cognitivas y socioemocionales, y quereconozcan el aprendizaje como un proceso continuo a lo largo de toda la vida laboral.

DEL TRABAJO DECENTE AL BUEN TRABAJO EN LA ERA DIGITAL: TRANSICIONES JUSTAS E INCLUSIÓN

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco teórico. 2.1. El concepto de trabajo decente en la era digital. 2.2. Alfabetización digital y empleo. 2.3. Nuevas competencias para el trabajo en la era digital. 3. Metodología. 3.1. Selección de fuentes. 3.2. Análisis de datos. 3.3. Consideraciones sobre los resultados. 4. Resultados. 4.1. La redefinición de los parámetros del trabajo decente en la era digital. 4.2. El papel de la alfabetización digital en la empleabilidad y la calidad del empleo. 4.3. Las nuevas competencias demandadas por el mercado laboral digital y los programas de formación. 4.4. Políticas públicas y marcos normativos para transiciones laborales justas. 5. Discusión. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

Problemas básicos a tratar

El presente estudio examina en profundidad la transformación conceptual que experimenta la noción de "trabajo decente" —formulada originalmente por la Organización Internacional del Trabajo— hacia una categoría más amplia y contemporánea denominada "buen trabajo", en el contexto de la acelerada digitalización de las economías globales. Esta transición semántica no es trivial: refleja un cambio sustancial en las expectativas, condiciones y dimensiones que definen la calidad del empleo en el siglo XXI.

El análisis se centra en dos ejes fundamentales. Por un lado, el rol de la alfabetización digital como competencia estructural en el mercado laboral actual. Por otro, la emergencia de perfiles profesionales híbridos que combinan habilidades técnicas —manejo de plataformas, análisis de datos, programación básica— con competencias socioemocionales como la adaptabilidad, la colaboración virtual y la capacidad de aprendizaje continuo. Ambas dimensiones se han vuelto determinantes para acceder y sostenerse en empleos de calidad.

Uno de los hallazgos centrales del estudio es la identificación de una tensión estructural inherente a la digitalización del trabajo. Por un lado, la tecnología ha abierto oportunidades inéditas: mayor flexibilidad horaria y geográfica, acceso a mercados laborales globales y nuevas formas de autoempleo. Sin embargo, estas mismas transformaciones conllevan riesgos significativos: precarización de vínculos laborales, proliferación de contratos atípicos, intensificación del trabajo y mecanismos de vigilancia algorítmica que erosionan la autonomía del trabajador. El estudio subraya que la tecnología no opera de manera determinista; sus efectos sobre la calidad del empleo dependen, en última instancia, de las políticas públicas, los marcos regulatorios y los acuerdos colectivos que cada sociedad sea capaz de construir.

El hallazgo más preocupante, sin embargo, es la profunda desigualdad en el acceso a la alfabetización digital. Lejos de ser una herramienta universalmente disponible, el dominio de competencias digitales se distribuye de forma inequitativa según variables como el nivel educativo, el territorio, el género y el

origen socioeconómico. Esta brecha no es estática: se retroalimenta y se agrava con el tiempo, configurando lo que el estudio denomina un "círculo vicioso". Quienes carecen de habilidades digitales quedan excluidos de los empleos de mayor calidad, lo que a su vez limita su capacidad de adquirir dichas competencias, perpetuando su marginación. De este modo, la exclusión digital se convierte inevitablemente en exclusión social y laboral, ampliando desigualdades preexistentes y generando nuevas formas de vulnerabilidad estructural que desafían la cohesión social.

Conclusiones a las que se espera llegar

La investigación concluye con una afirmación contundente: el modelo de protección social diseñado durante el siglo XX ha quedado estructuralmente obsoleto. Dicho modelo fue concebido sobre una premisa que hoy resulta cada vez más excepcional —la del empleo estable, de larga duración y con un único empleador—, y articuló en torno a ella un conjunto de derechos y garantías laborales como la seguridad social, las prestaciones por desempleo, la jubilación o la cobertura sanitaria. En un mercado laboral fragmentado, digitalizado y en permanente reconfiguración, esta arquitectura institucional ya no logra dar respuesta a las trayectorias profesionales reales de millones de trabajadores.

Frente a este diagnóstico, el estudio propone que la construcción de lo que denomina "buen trabajo" no puede recaer sobre un único actor ni resolverse mediante intervenciones aisladas. Por el contrario, exige un enfoque sistémico y una responsabilidad genuinamente compartida entre tres agentes fundamentales. El Estado debe asumir un rol activo en la regulación del mercado laboral digital, en la garantía del acceso universal a la formación y en el diseño de mecanismos de protección adaptados a las nuevas realidades del empleo. Las empresas, por su parte, tienen la responsabilidad de invertir en el desarrollo de competencias de sus trabajadores, de adoptar prácticas laborales éticas y de incorporar criterios de calidad del empleo más allá de la mera eficiencia productiva. Y el individuo, en un entorno de mayor autonomía pero también de mayor incertidumbre, debe ser dotado de herramientas, recursos y condiciones reales para ejercer una agencia efectiva sobre su propia trayectoria profesional.

El elemento más innovador y urgente de las conclusiones es la demanda de avanzar hacia un nuevo contrato social para el trabajo. Este contrato debe sustentarse en el principio de los derechos portables: garantías y beneficios que acompañen al trabajador con independencia de su modalidad contractual, su empleador o su situación en el mercado laboral. En la economía digital, donde proliferan el trabajo por plataformas, el autoempleo, los contratos temporales y las trayectorias discontinuas, vincular los derechos laborales exclusivamente al contrato de trabajo indefinido equivale a dejar desprotegida a una proporción creciente de la fuerza laboral.

Un nuevo contrato social de estas características no solo respondería a una exigencia de justicia distributiva, sino que resultaría funcional para la propia sostenibilidad del sistema económico: trabajadores con mayor seguridad vital son más capaces de asumir riesgos, adaptarse al cambio y contribuir productivamente a una economía en transformación permanente.

DERECHO DEL TRABAJO, MEDIO AMBIENTE Y DERECHO INDÍGENA EN CHILE. UNA APROXIMACIÓN DESDE LA CULTURA MAPUCHE

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La protección integrada del trabajo y el medio natural: paralaboralidad ambiental

Nelson Lobos Camerati

Estudio Jurídico Lobos Camerati · Abogado. Director Ejecutivo Estudio Jurídico Lobos Camerati (Chile)

nloboscam@mail.com

Índice provisional

I. Introducción. II. Definiciones. III. El trabajo en el ecosistema mapuche IV. Instituciones y procedimientos protectores de los derechos fundamentales del pueblo mapuche y de su medio ambiente en el contexto del derecho del trabajo. V. Conclusiones. VI. Bibliografía.

Problemas básicos a tratar

¿Existe en Chile una regulación legal que proteja simultáneamente el trabajo, el medio ambiente y la cultura de los pueblos indígenas, en especial la mapuche, en relación con las particularidades de su relación con el ecosistema?. ¿Cómo se resuelve la tensión entre la normativa mapuche y la normativa chilena?.

El sistema jurídico chileno en materia indígena es fragmentado, requiriendo, caso a caso, interrelacionar sus normas con aquellas que regulan los otros ámbitos de la vida del país. Por esto, para el caso que dicha aplicación sistemática de las normas concluya en una regulación especial que contemple la perspectiva mapuche en la protección de los valores señalados, cabe preguntarse si dicha protección es o no efectiva y, en caso de serlo, tiene aplicación práctica.

El último problema no es baladí, puesto que para que exista una aplicación de normas protectoras del trabajo, medio ambiente y, a su vez, también desde, la relación cultural entre ciudadanos mapuche y el ecosistema, es indispensable que, por un lado, se tenga claridad de que esta protección es posible y, segundo, se conozca por parte de los operadores del derecho la relación cultural mapuche-medio ambiente-trabajo. El primer punto no sólo incluye a jueces y abogados, sino que también a los empleadores, trabajadores y a los mapuche en general, quienes, no necesariamente han visualizado este problema porque ninguno de los actores interesados lo ha planteado, de manera que aún podría ser inexistente en los hechos, no así en el derecho. En cuanto al segundo punto, íntimamente relacionado con el primero, éste es de trascendental importancia porque ¿cómo un operador del derecho va a defender o resolver sobre un problema que no conoce?, tarea que corresponde, primero y principalmente, a los abogados que representan a mapuche.

Dicho lo anterior, y entendiendo de que alguna comunidad mapuche, conocedora de la existencia de una legislación que protege los valores señalados, decide iniciar una acción judicial con un abogado que, también conoce las normas y la cultura mapuche, cabe preguntarse ¿cuales son los mecanismos e instituciones que permiten el ejercicio de estos derechos?. No nos parece una pregunta obvia, porque existen diversas vías protectoras de estos derechos y mecanismos de implementación de los mismos.

Conclusiones a las que se espera llegar

En Chile existe un desconocimiento generalizado, en el ámbito jurídico, sobre el derecho consuetudinario de las naciones originarias, lo que ha conllevado, normalmente, a que la doctrina y la jurisprudencia no aborden los conflictos laborales considerando la perspectiva del derecho indígena en sede laboral, en relación con el derecho ambiental. Situación distinta ocurre en el derecho ambiental individualmente considerado, que sí tiene un amplio estudio y un nutrido número de fallos que se pronuncian sobre cuestiones ambientales asociadas al derecho indígena. Igual situación podemos ver en otras ramas del derecho, pero en sede laboral no.

La situación anterior coincide con el desconocimiento normativo, aplicable a sede laboral, de los mismos mapuche, quienes, centran su atención en otras ramas del derecho, como el derecho civil, penal, ambiental frente a los proyectos de alto impacto y recientemente de propiedad industrial e intelectual.

Normativa, como lo mencioné más arriba, hay de forma nutrida, no obstante que, por los motivos señalados en los párrafos anteriores, no existen, o debe existir, fallos o estudios completos sobre la materia en cuestión, de manera que, estimamos, será un interesante desafío abordar la temática. Si abogados y jueces tuviésemos la obligación curricular, y legal, de estudiar el derecho consuetudinario de las naciones originarias, lo que incluye una inmersión en la lengua de éstos, la situación anterior quedaría subsanada, porque son justamente los abogados quienes asesoramos y orientamos a nuestros clientes, en este caso mapuche, sobre los derechos que pueden ser ejercitados o cuya protección puede invocarse. Por otro lado, los jueces no tendrían que requerir peritajes antropológicos o de instituciones ad-hoc, puesto que se estaría en condiciones de invocar la presunción de derecho del conocimiento de las normas mapuche, básica en todo ordenamiento jurídico, pero que, contrariamente a lo que debería ocurrir, ésta no tiene aplicación en materia de pueblos originarios.

Ahora, en cuánto a los mecanismos e instituciones tutelares de la protección del derecho del trabajo, del medio ambiente y de los derechos de las naciones originarias, éstos existen, pero estimamos que, reiterando lo dicho, no han sido activados en estas materias.

DERECHO, TRABAJO Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA: LA NECESIDAD DE DISPONER DE UN CONCEPTO DE EMPLEO PARA UNA ECONOMÍA SOSTENIBLE

TRACK: TRANSICIÓN VERDE

LÍNEA TEMÁTICA: La dimensión social de la transición verde: hacia una transición realmente justa



Cayetano Núñez

Universitat de València · Profesor Titular Derecho del Trabajo y de la SS (España)

nunez@uv.es

Índice provisional

1. Introducción. 2. El papel de las nuevas tecnologías en el diseño actual del trabajo 3. Las nuevas propuestas de empleo frente a la transición ecológica 4. Conclusiones

Problemas básicos a tratar

La palabra sostenibilidad ha aparecido en nuestra realidad contemporánea con una fuerza que hace difícil no recapacitar sobre ella. Las Naciones Unidas decidieron utilizar dicho término para denominar las metas que la Humanidad debe conseguir hasta el 2030, conocidos por Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) . El tiempo dirá si este propósito tiene éxito o es una ilusión, como lo fueron los Objetivos del Milenio, porque la coyuntura bélica actual, la pandemia previa y la crisis económica del segundo decenio del presente Siglo XXI lo hacen muy complejo. En efecto, las críticas al modelo de desarrollo capitalista actual son intensas, al evaluar los efectos que sobre el Planeta tiene un modelo de producción depredador, expansivo, extractivista, expoliador, invasivo y explotador, cuyo máximo y absolutista lema es "más es mejor". Así las cosas, la discusión sobre qué consecuencias tendrá para las personas la continuidad de este sistema es de alta relevancia, así como el intento de suavizar sus impactos, mediante algunas reformas entre las que hoy día goza de un mayor consenso político la llamada transición ecológica. La cuestión, en un estudio de naturaleza iuslaboralista, es conocer qué va a pasar con el trabajo en el futuro, realizar algunas reflexiones que, por razones de espacio, estarán basadas en la propuesta que tiene ya algunas repercusiones en materia de políticas públicas, incluidas las legislativas, como es la transición ecológica. La cuestión central será valorar cómo se puede conseguir un tipo de producción ecológica y armónica con la naturaleza; así como cuál va a ser el modo o modos de trabajar que lo hagan posible y lo hagan compatible con el ser humano y su dignidad. En este sentido, está claro que el Derecho debe ser un receptor de los cambios sociales y económicos, aunque en su diseño no se puede perder de vista que tiene también la opción de orientar sus transformaciones. Con este fin, se contemplan dos epígrafes. En el primero se empezará perfilando cómo el sistema capitalista ha ido creando y modificando las formas de trabajar, sin que se perfilen del todo los nuevos empleos en un mundo en el que las nuevas tecnologías parecen ir más rápidas que nuestra capacidad de pensar. En el segundo se intentará definir qué se entiende por transición ecológica, qué instrumentos jurídicos la contemplan y definen, así como las propuestas existentes a nivel legal y doctrinal sobre las posibles formas de trabajo en ese contexto. Como se podrá ir viendo, este encargo no es sencillo, porque da la sensación de que no se han habilitado los tiempos que se requieren para consolidar propuestas

claras, fundamentadas y que aporten certidumbre y seguridad jurídica. Se requiere un mayor esfuerzo valorativo con el que construir políticas públicas que tengan el grado de participación y eficacia que la sociedad necesita para determinar su futuro.

Conclusiones a las que se espera llegar

La exposición de las diferentes ideas, tanto en la configuración del trabajo actual como de la pretendida transformación del modelo económico y las previsiones de las nuevas formas de trabajo, generan poca ilusión. Lo actual ya lo conocemos y las personas dedicadas al Derecho del Trabajo son plenamente conscientes de que su afán protector se ha disminuido sensiblemente en beneficio de la competitividad.

Habrá que ver qué ocurre con el futuro, tal y como deparan las previsiones actuales, tampoco parece que desee alterar el orden económico establecido. La transformación ecológica tiene diversas pretensiones, entre las que está que el modelo deje de contaminar, si bien debe proponer ideas claras para el incumplimiento de sus previsiones.

En materia de empleo, al mismo tiempo que la mayoría de los nuevos empleos sostenibles no sean nuevos, hay que valorar si son sostenibles, activando mecanismos para fomentar y financiar dicho tipo de trabajos, por lo que habrá empresas que se beneficien de los mismos, el problema es que sin una definición clara no se sabrá si estas ayudas responden o no al objetivo propuesto.

El tema es que, además, es fundamental valorar si llegarán con contraprestaciones en favor de la clase trabajadora, como es la estabilidad en el empleo, aumentar la capacidad de sindicatos y representación de personas trabajadoras en la adopción de estas decisiones y sus efectos o la diligencia debida en el cumplimiento las normas laborales y ambientales en las cadenas de valor global, entre otras muchas. Y si el tránsito al trabajo autónomo se va a seguir produciendo de manera inevitable, con idéntica regulación jurídica, extramuros de las normas laborales, impulsado a nivel político y mediático con el famoso y eufemístico término de “emprendedor”.

Quizás sea necesario que, más allá de actuaciones de emergencia, exista una reflexión profunda que dé propuestas eficaces sobre cómo conseguir la pretendida sostenibilidad y qué formas de trabajo son las que van a participar en esta transformación. Es posible también que en este proceso se deba pensar sobre el papel de las nuevas tecnologías y qué criterios éticos y jurídicos van a controlar su desarrollo y aplicaciones en el futuro, para evitar que la racionalidad técnica siga desplazando el interés por la persona del ámbito de los fines al ámbito de los medios .

DESPIDO DE UN TRABAJADOR POR SUSTITUCIÓN POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL: UN ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE BRASIL Y CHINA

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en la competencia: transiciones justas e inclusión



Marco Antônio César Villatore

Coautoría: Andressa Paula Mucelin

Universidade Federal de Santa Catarina · Profesor de graduación hasta doctorado en Derecho (Brasil)

marco.villatore@ufsc.br

Índice provisional (selección literal)

1. INTRODUCCIÓN
2. LOS RIESGOS PARA LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR DEBIDOS AL AVANCE TECNOLÓGICO Y AL AUGE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA
3. BRASIL Y CHINA: ANÁLISIS COMPARATIVO SOBRE EL MARCO JURÍDICO DE CADA PAÍS EN RELACIÓN CON LA SUSTITUCIÓN DEL TRABAJADOR POR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL
4. CONSIDERACIONES FINALES

Problemas básicos a tratar

El problema se resume en la siguiente pregunta: ¿cómo abordan Brasil y China el tema de la sustitución de trabajadores por la inteligencia artificial? La hipótesis, que constituye una respuesta provisional al problema de investigación, es que China ha demostrado una postura protectora sobre el tema en el ámbito jurisprudencial, tal como lo decidió el Tribunal Popular Intermedio de Hangzhou en mayo de 2026, cuando el tribunal chino declaró ilegal el despido de un trabajador por la sustitución de su puesto de trabajo por la inteligencia artificial. Brasil, por el contrario, sigue sin contar con una ley que regule el derecho a la protección del trabajador «ante la automatización», previsto en el artículo 7º., XXVII, de la Constitución brasileña, de 1988. Sin embargo, el Pleno de la Corte Suprema Federal fijó un plazo de 24 meses para que el poder legislativo brasileño elabore una ley que regule la protección de los trabajadores urbanos y rurales «ante la automatización», en octubre de 2025, tras el fallo sobre la Acción Directa de Inconstitucionalidad por Omisión nº 73. Además, ya existen algunos proyectos de ley en deliberación en el Congreso Nacional sobre el tema.

La relevancia de la elección del tema se justifica por la rápida transformación tecnológica en el entorno laboral y los riesgos que se presentan para el trabajador, como el de la sustitución de los puestos de trabajo por la Inteligencia Artificial. Al analizar la postura de China sobre el tema a partir de la decisión del Tribunal Popular Intermedio de Hangzhou, teniendo en cuenta la implementación revolucionaria de innovaciones tecnológicas del país en materia laboral, y la de Brasil, que, por el contrario, aún carece de legislación regulatoria sobre el tema, resulta necesario y urgente regular la legislación e implementar políticas públicas por parte de los Estados y las empresas, orientadas a capacitar a los trabajadores para el uso de la Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito laboral, con el objetivo de contener el desempleo

tecnológico, la distribución desigual de las oportunidades de empleo, y la «marginación tecnológica» de los trabajadores, tipificando como ilegal el despido de trabajadores debido a la automatización mediante IA, y reconociendo la necesidad indispensable de la supervisión humana del trabajo realizado por las máquinas, ya que, a pesar de las ventajas de menores costos, mayor producción y menores cargas laborales para las empresas, existen riesgos acentuados de que la tecnología sustituya el trabajo humano.

Conclusiones a las que se espera llegar

Como conclusiones que se espera, el principal, és que esta investigación alerte sobre la urgente necesidad de que Brasil regule el tema de la protección del trabajador “ante la automatización”, en comparación con China, que ya presenta buenas perspectivas en el ámbito jurisprudencial. La regulación de la legislación brasileña es crucial para evitar el desempleo estructural en el ámbito tecnológico y el aumento del trabajo informal, promoviendo que tanto el Estado como las empresas implementen programas de capacitación para que los trabajadores utilicen la inteligencia artificial en el ámbito profesional.

La Decisión del Tribunal chino sobre la ilegalidad del despido de un trabajador sustituido por Inteligencia Artificial demuestra el avance en la jurisprudencia de China orientada a la protección laboral “ante la automatización”. En comparación con el ordenamiento jurídico brasileño, nuestro país muestra un retraso significativo en la implementación de legislación regulatoria para proteger a los trabajadores frente al avance tecnológico y el riesgo de despido estructural.

Aunque en Brasil la tecnología en el mercado laboral no esté tan avanzada en comparación con algunas empresas de China, y incluso con la reducción de los índices de desempleo en el país para el año 2025, no se puede ignorar el hecho de que el mercado laboral ha estado experimentando intensas transformaciones a globalmente, lo que exige que los Estados y las empresas se movilicen para regular el tema, mediante la capacitación de los trabajadores en el uso de las nuevas tecnologías en el desempeño de su actividad laboral, con el fin de evitar el desempleo tecnológico, la distribución desigual de la riqueza - concentrada en gran medida en las grandes empresas de tecnología - y la expansión del trabajo precarizado ou informal.

DIGITALIZACIÓN, COMPETENCIAS Y POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN AMÉRICA LATINA

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión



Roxana Maurizio

Instituto Interdisciplinario de Economía Política (IIEP) UBA-CONICET · Investigadora - Docente (Argentina)

roxanadmaurizio@gmail.com

Índice provisional

Introducción
Revisión de la literatura
Fuentes de información y metodología
Demanda de competencias vinculadas a la inteligencia artificial, habilidades digitales no asociadas a IA y habilidades blandas en Argentina, Brasil, Colombia y México
Demanda de competencias según sector productivo y tipo de ocupación
Políticas de formación profesional vigente en los países bajo análisis: una revisión crítica
Reflexiones finales

Problemas básicos a tratar

La rápida difusión de la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial (IA) está transformando la organización del trabajo y el contenido de las tareas. La literatura distingue entre procesos de automatización —que sustituyen trabajo humano— y de augmentación —que lo complementan—, con efectos potencialmente diferenciados sobre el empleo, los salarios y la desigualdad.

Si bien existe abundante evidencia para países desarrollados, en América Latina estos procesos se dan en contextos estructurales específicos, caracteri zados por alta heterogeneidad productiva e informalidad. Esto limita la validez de extrapolar resultados externos y resalta la necesidad de generar evidencia propia sobre la demanda de habilidades y capacidades en la región.

Asimismo, el desajuste entre la oferta y la demanda de habilidades es uno de los rasgos del mercado de trabajo. Lejos de ser un problema exclusivamente educativo, este desajuste refleja transformaciones más profundas en la organización de la producción, la difusión de tecnologías digitales y la heterogeneidad estructural que caracteriza a la economía. En este contexto, el sistema de formación enfrenta una dificultad central: adaptarse a una demanda que no sólo cambia rápidamente, sino que además se organiza de manera cada vez menos transparente.

Una de las limitaciones más evidentes de las políticas tradicionales es que tienden a concebir las habilidades como unidades aisladas. Sin embargo, la evidencia que surge del análisis de vacantes laborales sugiere un patrón distinto: las empresas no demandan habilidades individuales, sino combinaciones recurrentes de competencias que estructuran perfiles ocupacionales concretos. Estas

combinaciones —o bundles de habilidades— integran dimensiones técnicas, digitales y transversales, y constituyen la verdadera unidad de organización de la demanda laboral contemporánea.

El objetivo del trabajo es, por un lado, analizar la demanda de habilidades y capacidades en el mercado laboral de América Latina, identificando la importancia relativa de las habilidades vinculadas a la inteligencia artificial, las habilidades digitales no asociadas a IA y las habilidades blandas en distintas ocupaciones y sectores productivos en Argentina, Brasil, Colombia y México. Por otro, evaluar críticamente los programas de formación vigentes y la adecuación de los mismos a la demanda de competencias en estos países.

Conclusiones a las que se espera llegar

Los resultados evidencian que la demanda de habilidades asociadas a la inteligencia artificial aún es relativamente acotada en el conjunto de las vacantes, pero presenta una fuerte concentración sectorial. En particular, se observa que estas competencias se localizan principalmente en el área de tecnología y sistemas, donde alcanzan las mayores incidencias en los cuatro países analizados, aunque también comienzan a difundirse —aunque de forma incipiente— hacia otras áreas como ventas, administración, servicios y diseño.

Dentro del conjunto de habilidades de IA, se destacan aquellas vinculadas a machine learning, procesamiento de lenguaje natural, inteligencia artificial generativa y manejo de datos. Sin embargo, su baja incidencia relativa en el total de vacantes indica que, al menos en el corto plazo, estos requerimientos se concentran en perfiles altamente calificados.

Por otro lado, las habilidades digitales no asociadas a IA muestran una mayor transversalidad, estando presentes en un amplio espectro de ocupaciones y sectores. Estas competencias —como el uso de software específico, herramientas digitales y programación básica— constituyen un piso cada vez más generalizado en el mercado laboral, incluso en ocupaciones no tecnológicas.

Un resultado particularmente relevante es la elevada incidencia de las habilidades blandas, que representan más de la mitad de las habilidades requeridas en todos los países analizados. Estas competencias no sólo son más frecuentes, sino también más diversas, con una distribución relativamente dispersa entre distintos tipos de atributos socioemocionales. Entre las más demandadas se encuentran la orientación a resultados, la proactividad, la capacidad de comunicación interpersonal y la disposición al aprendizaje, aunque se observan diferencias en la jerarquización de estas habilidades entre países.

Asimismo, los resultados muestran una importante heterogeneidad sectorial. Las áreas de ventas, comercialización y servicios concentran una elevada demanda de habilidades blandas, mientras que los sectores más intensivos en tecnología presentan una mayor proporción de habilidades digitales y de IA.

Finalmente, el análisis comparado entre países revela patrones comunes, pero también particularidades nacionales en la estructura de la demanda de habilidades. Estas diferencias reflejan tanto las características productivas de cada economía como los distintos grados de adopción tecnológica.

En este contexto, las políticas de formación y capacitación enfrentan el desafío de adaptarse a una demanda de habilidades más compleja, que articula competencias digitales con capacidades socioemocionales. Asimismo, los resultados refuerzan la necesidad de diseñar estrategias específicas para la región, evitando extrapolaciones simplistas de evidencia internacional y considerando sus particularidades estructurales.

DIMENSÃO COLETIVA DO TELETRABALHO NO SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: LACUNAS NORMATIVAS E PERSPECTIVAS COMPARADAS ENTRE BRASIL E ESPANHA



Kaique Martine Caldas de Lima

UFPR (Doutorado) e UNESPAR (Professor) · DOCENTE E DOUTORANDO EM DIREITO (BRASIL)

martine.adv@gmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Dimensión colectiva y nuevas formas de acción sindical en entornos virtuales

Índice provisional

1. Introdução: teletrabalho, economia digital e os desafios regulatórios
2. A fissuração do local de trabalho e as repercussões juslaborais
3. O teletrabalho no setor de TI no Brasil: perfil, crescimento e dispersão
4. Marco jurídico brasileiro e a experiência legislativa espanhola
5. Análise comparada Brasil-Espanha: assimetrias e convergências
6. Conclusões

Problemas básicos a tratar

A pesquisa em desenvolvimento enfrenta a seguinte problemática: como os teletrabalhadores do setor de Tecnologia da Informação no Brasil têm se organizado coletivamente diante da fragmentação do local de trabalho e de que forma a experiência espanhola pode oferecer parâmetros para o fortalecimento jurídico e institucional da ação coletiva?

Para responder ao problema de pesquisa, o trabalho examina questões centrais como o desenvolvimento da fissuração do trabalho no Brasil, a insuficiência legislativa para tutelar os trabalhadores em teletrabalho, a construção da experiência espanhola no tema e os desafios para a ampliação da autonomia coletiva no Brasil.

Conclusiones a las que se espera llegar

Com a presente pesquisa, espera-se confirmar a hipótese central de que a legislação brasileira apresenta insuficiente abordagem sobre o teletrabalho, especialmente quando observado como locus de fragmentação interna do ambiente de trabalho, com repercussões diretas sobre a organização coletiva.

Espera-se, também, demonstrar o avanço regulatório espanhol em comparação com as significativas lacunas da legislação brasileira, identificando abordagens comparadas que possam servir de inspiração para o aprimoramento do ordenamento brasileiro, respeitadas suas peculiaridades constitucionais e institucionais.

Espera-se, igualmente, avaliar como os teletrabalhadores do setor de Tecnologia da Informação têm se organizado coletivamente no Brasil e em que medida as experiências espanholas podem fortalecer suas ações coletivas, seja por meio da entidade sindical ou de formas alternativas de representação.

Espera-se, finalmente, apresentar caminhos para o aprimoramento da legislação brasileira, articulando normas nacionais e internacionais de modo a superar os desafios da organização coletiva no teletrabalho em contexto de economia digital.

DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NA ERA DA AUTOMAÇÃO: GOVERNANÇA GLOBAL, MIGRAÇÃO QUALIFICADA E O FUTURO DA PROTEÇÃO SOCIAL TRANSNACIONAL



Lincoln Zub Dutra

Must University (Flórida/EUA) e Stetson Law School (Tampa/EUA) · Professor. Pesquisador. Advogado. Pós Doutor em Direito. (Brasil)

lincoln.zub@gmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

SUMÁRIO: Resumo. Abstract. Resumen. 1. Introdução; 2. Automação, Digitalização e o Trabalho do Século XXI: Diagnóstico e Impacto sobre o Emprego Global; 3. O Direito Internacional do Trabalho diante da Automação: Lacunas Normativas da OIT e dos Instrumentos Multilaterais; 4. Migração Qualificada, Portabilidade de Direitos e os Limites da Proteção Social Transnacional; 5. Tributação Internacional da Economia Digital e a Sustentabilidade dos Sistemas de Proteção Social; 6. Conclusão; Referências.

Problemas básicos a tratar

O presente artigo tem como tema central o Direito Internacional do Trabalho diante dos desafios impostos pela automação e pela digitalização da economia, com ênfase nas lacunas normativas da Organização Internacional do Trabalho e dos instrumentos multilaterais existentes frente aos novos fluxos migratórios qualificados e às exigências de proteção social transnacional. O problema de pesquisa que orienta a investigação é o seguinte: de que forma a arquitetura normativa do Direito Internacional do Trabalho — concebida predominantemente no século XX para regular relações de emprego fordistas e territorialmente situadas — é incapaz de responder aos desafios impostos pela automação, pela gig economy transnacional e pelos fluxos contemporâneos de migração qualificada, gerando lacunas de proteção que afetam especialmente trabalhadores migrantes qualificados e não qualificados nas economias digitais? A hipótese central sustentada é a de que a inadequação estrutural do Direito Internacional do Trabalho diante da automação e da mobilidade laboral digital exige uma reforma institucional profunda que articule, de forma coordenada, a atualização dos instrumentos normativos da OIT, a expansão dos acordos de totalização previdenciária para abarcar trabalhadores digitais, a adoção de regras de tributação mínima global das plataformas digitais — nos moldes do Pillar Two da OCDE — e a construção de mecanismos supranacionais de portabilidade de direitos sociais. A metodologia adotada é dedutivo-indutiva, com base em pesquisa bibliográfica nacional e estrangeira, análise de legislação e tratados internacionais comparados, e exame de precedentes judiciais e regulatórios relevantes de âmbito americano, europeu e internacional. Conclui-se que a resposta ao problema exige a superação da fragmentação do Direito Internacional do Trabalho e a construção de uma nova arquitetura de governança global do trabalho digital, fundada nos princípios do trabalho decente, da solidariedade intergeracional e da isonomia entre trabalhadores nacionais e migrantes.

Conclusiones a las que se espera llegar

A análise desenvolvida ao longo deste artigo permite formular conclusões que respondem diretamente ao problema de pesquisa inicialmente proposto e confirmam, com as necessárias nuances, a hipótese central sustentada pelos autores.

Em primeiro lugar, ficou demonstrado que a automação e a digitalização da economia estão produzindo uma transformação estrutural do trabalho cujas dimensões quantitativas e qualitativas superam em velocidade e profundidade a capacidade de resposta do Direito Internacional do Trabalho vigente. A destruição de empregos de média qualificação, a polarização do mercado de trabalho e a emergência de novas formas de trabalho transnacional mediado por plataformas digitais criam desafios que os instrumentos normativos existentes — concebidos para regular o trabalho fordista do século XX — não estão equipados para enfrentar.

Em segundo lugar, a hipótese central foi confirmada: a inadequação estrutural do Direito Internacional do Trabalho diante da automação e da mobilidade laboral digital é real e profunda. As lacunas identificadas nas Convenções da OIT sobre trabalhadores migrantes, nos acordos de totalização previdenciária e nas regras de tributação internacional das plataformas digitais não são lacunas acidentais — são reflexo de um design normativo que não antecipou o surgimento do trabalho digital transnacional como modalidade laboral dominante.

Em terceiro lugar, a análise dos fluxos de migração qualificada revelou um paradoxo estrutural: os trabalhadores que mais poderiam beneficiar-se da mobilidade laboral internacional — aqueles com formação educacional elevada e competências digitais avançadas — são precisamente aqueles que o sistema normativo internacional menos protege quando operam como trabalhadores de plataforma ou nômades digitais. A ausência de acordos de totalização previdenciária com países de destino importantes, como o Brasil com os Estados Unidos, e a inadequação dos acordos existentes para cobrir trabalhadores autônomos digitais, privam esses trabalhadores de proteção social proporcional às contribuições que realizam.

Em quarto lugar, a proposta de marco de governança global do trabalho digital — articulada em quatro eixos normativos: atualização dos instrumentos da OIT, expansão dos acordos de totalização previdenciária, responsabilidade fiscal das plataformas e diálogo tripartite global — representa uma resposta juridicamente consistente e operacionalmente viável ao conjunto de lacunas identificadas. Cada eixo responde a uma dimensão específica do problema e todos se articulam em uma visão integrada de proteção social transnacional que coloca a dignidade do trabalhador no centro da agenda normativa internacional.

Em quinto lugar, a análise tributária revelou que a sustentabilidade dos sistemas de proteção social — pré-condição de qualquer agenda de proteção trabalhista — depende da capacidade dos Estados de capturar parte da riqueza gerada pelas plataformas digitais. O Pillar Two da OCDE representa o mais significativo avanço nessa direção, mas necessita ser complementado por obrigações específicas de responsabilidade fiscal das plataformas em relação às contribuições sociais de seus trabalhadores, independentemente de sua classificação jurídica.

Em sexto e último lugar, cabe reconhecer que a construção de um novo marco normativo internacional para o trabalho digital é, antes de tudo, um projeto político que requer vontade dos Estados, das organizações internacionais e dos atores privados. A Agenda 2030 das Nações Unidas, com seus compromissos de trabalho decente e redução de desigualdades, fornece o horizonte normativo para essa construção. Cabe aos juristas — trabalhistas, tributaristas, internacionalistas e imigratórios — fornecer os instrumentos conceituais e as propostas concretas que possam traduzir esses compromissos em normas efetivas e garantias reais para os trabalhadores do século XXI.

DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA: LA PARADOJA DEL MODELO ABIERTO CHILENO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Jorge Martinez Rivera

Universidad de Chile, Escuela de Derecho · Profesor de Derecho del Trabajo (Chile)

jorge.martinez@derecho.uchile.cl

Índice provisional

1. Introducción.
2. Modelo comparado de no discriminación laboral.
3. Construcción dogmática chilena del modelo abierto.
4. Trasplante incompleto y errores jurisprudenciales.
5. Discriminación algorítmica como prueba del colapso del sistema.
6. Conclusiones.

Problemas básicos a tratar

El trabajo aborda como problema central la capacidad del derecho chileno de no discriminación laboral para enfrentar la discriminación algorítmica. La tesis es que este fenómeno no constituye un problema meramente tecnológico, sino una prueba decisiva de la incoherencia dogmática del sistema chileno. Los algoritmos operan mediante correlaciones estadísticas y pueden producir impactos desiguales sin intención discriminatoria explícita. Por ello, obligan a precisar qué diferencias son jurídicamente relevantes y qué grupos deben ser protegidos.

Desde esa perspectiva, el trabajo cuestiona la caracterización del sistema chileno como un modelo abierto, fundado en el artículo 19 Nº 16 de la Constitución. Esa lectura sostiene que toda distinción que no se base en capacidad o idoneidad personal podría ser discriminatoria. Sin embargo, aplicada a decisiones algorítmicas, esa fórmula se vuelve insuficiente: si no existen categorías protegidas con función normativa clara, cualquier resultado estadísticamente desigual podría ser tratado como discriminación, o, inversamente, impactos estructurales sobre grupos vulnerables podrían quedar invisibilizados.

El segundo problema es comparado. El trabajo sostiene que la doctrina chilena ha confundido el modelo constitucional estadounidense de igualdad, basado en la Equal Protection Clause, con el derecho antidiscriminatorio laboral construido desde el Title VII de la Civil Rights Act de 1964. Este último no funciona como una cláusula abierta, sino como un régimen legal organizado en torno a categorías protegidas, discriminación directa, discriminación indirecta, prueba indiciaria e inversión de la carga probatoria. Esa estructura es precisamente la que permite enfrentar racionalmente decisiones automatizadas.

El tercer problema es el trasplante incompleto de esas categorías al derecho chileno. La discriminación indirecta, central para analizar algoritmos aparentemente neutros, sólo tiene sentido cuando el impacto desproporcionado se mide respecto de un grupo protegido. Si el sistema se entiende como abierto, se

pierde el criterio para distinguir entre una mera correlación producida por el algoritmo y una desigualdad normativamente relevante.

Finalmente, el trabajo muestra que la regulación chilena sobre plataformas digitales reproduce esta dificultad, al mencionar la discriminación indirecta algorítmica sin conectarla claramente con categorías protegidas. Así, la discriminación algorítmica cruza todo el argumento: permite revisar críticamente las fuentes comparadas, la doctrina chilena, la jurisprudencia y la legislación reciente, demostrando que el sistema necesita reconstruir la función del catálogo del artículo 2º del Código del Trabajo.

Conclusiones a las que se espera llegar

El trabajo espera concluir que la discriminación algorítmica evidencia una falla estructural del derecho chileno de no discriminación laboral. El problema no reside únicamente en la opacidad técnica de los algoritmos, ni en la dificultad probatoria que generan los sistemas automatizados, sino en la debilidad dogmática del modelo chileno para determinar qué diferencias son jurídicamente relevantes. En este sentido, la discriminación algorítmica funciona como un caso límite que revela las insuficiencias de la caracterización del sistema chileno como un modelo abierto.

Una primera conclusión esperada es que la doctrina chilena ha confundido dos planos que en el derecho comparado se encuentran claramente diferenciados: la igualdad constitucional y el derecho antidiscriminatorio laboral. Mientras la primera opera como una cláusula general frente al poder público, el segundo se estructura sobre prohibiciones específicas aplicables a las relaciones de trabajo. Por ello, el derecho laboral comparado no se construye a partir de una prohibición abierta de toda distinción injustificada, sino mediante categorías protegidas que delimitan qué desigualdades importan para el derecho.

Una segunda conclusión es que la discriminación directa e indirecta no pueden operar coherentemente sin reconocer la función normativa de esas categorías protegidas. En particular, la discriminación indirecta —central para enfrentar decisiones algorítmicas aparentemente neutras— exige identificar un grupo protegido respecto del cual pueda medirse un impacto desproporcionado. Sin esa referencia, el análisis se vuelve indeterminado: toda decisión algorítmica puede producir correlaciones estadísticas, pero no toda correlación constituye discriminación jurídicamente relevante.

Una tercera conclusión es que el modelo abierto chileno, lejos de ampliar eficazmente la tutela, puede debilitarla. Al considerar irrelevante o meramente ejemplar el catálogo del artículo 2º del Código del Trabajo, se priva al sistema de su principal herramienta de delimitación. Esto conduce, por una parte, a tratar cualquier diferencia de trato como una posible discriminación y, por otra, a invisibilizar impactos estructurales sobre grupos que el derecho debería proteger de manera prioritaria.

El trabajo también espera concluir que la regulación chilena sobre plataformas digitales reproduce esta inconsistencia. Al reconocer una forma de discriminación indirecta algorítmica sin conectarla claramente con categorías protegidas, la ley incorpora el lenguaje del derecho comparado, pero sin asumir sus presupuestos dogmáticos. La consecuencia es un régimen difícil de aplicar, especialmente frente a sistemas automatizados de asignación de trabajo, remuneraciones, incentivos o evaluación del desempeño.

Finalmente, se espera sostener que enfrentar adecuadamente la discriminación algorítmica requiere reconstruir el derecho chileno de no discriminación laboral desde el artículo 2º del Código del Trabajo, reconociendo la función central de las categorías protegidas. Sólo así será posible distinguir entre diferencias estadísticas, decisiones empresariales justificables y verdaderas formas de discriminación directa o indirecta en el trabajo.

DISCRIMINACIÓN Y GESTIÓN ALGORÍTMICA EN LA SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Luis Alejandro Durán Roubillard

Universidad Austral de Chile · Abogado y Profesor de Derecho del Trabajo (Chile)

aduran@uach.cl

Índice provisional

I. Introducción: la pregunta que estructura el debate. II. La gestión algorítmica del trabajo: una caracterización necesaria. III. El origen de los sesgos algorítmicos: datos, diseño y contexto de uso. IV. El problema jurídico central: la "caja negra" y la discriminación indirecta. V. Las dificultades particulares del problema: opacidad, escala y apariencia de objetividad. VI. Una paradoja incómoda: la carga de la prueba en la tutela de derechos fundamentales de las personas trabajadoras. VII. El Derecho en búsqueda de respuestas: Europa y Chile. VIII. Ajustes necesarios a las herramientas jurídico-laborales vigentes: transparencia exigible, adaptación de las reglas probatorias y autonomía colectiva. IX. Una mirada interdisciplinaria. X. Conclusiones.

Problemas básicos a tratar

La pregunta que estructura la investigación es más filosófica que jurídica: ¿puede una máquina ser injusta? La gestión algorítmica del trabajo —el conjunto de sistemas que emplean inteligencia artificial para adoptar o apoyar decisiones empresariales sobre las personas trabajadoras en la selección, la evaluación del desempeño y el control— se ha instalado en el centro del debate laboral, sin que exista todavía consenso sobre si estos sistemas pueden o no producir injusticia. La hipótesis central que se defiende es que la gestión algorítmica constituye, inevitablemente, una amenaza de discriminación indirecta y oculta, y que el Derecho del Trabajo tiene herramientas para enfrentarla, pero se necesitan algunos ajustes metodológicos, a la espera de los cambios normativos actualmente en debate legislativo.

A diferencia de la discriminación directa —más reconocible y procesable por el Derecho—, la discriminación algorítmica opera de forma indirecta: una medida aparentemente neutra produce un efecto desproporcionadamente perjudicial sobre ciertos grupos, sin que nadie la haya programado con la intención de formular una regla abiertamente discriminatoria. Tres rasgos hacen este fenómeno especialmente difícil de combatir: la opacidad de los sistemas, que impide reconstruir el camino entre los datos y el resultado; la escala, que multiplica la discriminación sin hacerla más visible, de modo que cada afectado vive su rechazo como un caso individual; y la apariencia de objetividad, que reviste la decisión de una neutralidad tecnológica que la vuelve invisible para quien la sufre y en principio inimpugnable para quienes administran justicia.

De allí surge la cuestión jurídica central de la investigación: la paradoja probatoria. El ordenamiento chileno reconoce el derecho a no ser discriminado y dispone de un aligeramiento de la carga probatoria —la técnica indiciaria del artículo 493 del Código del Trabajo, aplicada con razonable eficiencia durante más de quince años desde la implementación del procedimiento de tutela laboral—. Sin embargo, en el contexto algorítmico la víctima enfrenta una barrera previa: para aportar el indicio necesita conocer cómo operó un sistema cuya lógica está protegida como secreto comercial o resulta técnicamente inaccesible. La norma que permite a los tribunales laborales tener por acreditado un acto de discriminación indirecta existe, pero no fue diseñada para un entorno donde el infractor o la infracción es invisible y la víctima, con frecuencia, ni siquiera sabe que lo es y, si lo sabe, no está en condiciones de explicar la manera cómo se realizó la conducta que produjo el efecto discriminatorio que se reclama.

Conclusiones a las que se espera llegar

A modo de hipótesis preliminar, la investigación sostiene que el problema no es, en lo esencial, de cobertura normativa sustantiva —las categorías del Derecho antidiscriminatorio y el Convenio N°111 de la OIT bastan para captar el fenómeno—, sino de prueba y de acceso a los indicios mínimos que permitan activar la tutela. La respuesta exige tres ajustes complementarios: una mayor transparencia y supervisión humana exigible a los empleadores, modulada según la fase de la gestión algorítmica; una adaptación a los criterios interpretativos de las reglas probatorias en el procedimiento de tutela laboral, que admita el patrón estadístico como indicio suficiente para activar el artículo 493, sin exigir a la persona afectada descifrar la arquitectura técnica del algoritmo; y el reforzamiento de la autonomía colectiva, mediante la negociación de los estándares tutelares en la gestión algorítmica del trabajo, lo que favorece las vías de control dinámico y adaptable a través del libre ejercicio de la actividad sindical, fortaleciéndola precisamente donde las posibilidades de la acción individual son casi inexistentes.

La tesis se sintetiza en una fórmula: el patrón es la evidencia y la escala es la huella. El procedimiento de tutela laboral —con su técnica indiciaria probada— será el primer terreno donde se ponga a prueba la capacidad del Derecho del Trabajo para proteger a quien sufre una discriminación que ocurre dentro de una caja negra. Lejos de caducar con la llegada del algoritmo, la función tuitiva de la disciplina encuentra en él su prueba más exigente y, quizá, su justificación más actual.

DISPENSA COLETIVA BASEADA EM MÉTRICAS DIGITAIS - O CASO BANCO ITAÚ

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Dimensión colectiva y nuevas formas de acción sindical en entornos virtuales



Carla Blanco Pousada

APRES - Associação Paulista de Relações e Estudos Sindicais · Advogada (Brasil)

carlablancopousada@gmail.com

Índice provisional

1. Introdução - O home office e o monitoramento digital para dispensa; 2. O caso do Banco Itaú; 3. Direitos Fundamentais x Poder diretivo (LGPD nas relações de Trabalho); 4. Dispensa coletiva e a necessidade de negociação coletiva prévia - Tema TST 638; 5. Futuro - Gestão Algorítmica do Trabalho. 6. Conclusões - O papel do Direito do Trabalho na era da IA.

Problemas básicos a tratar

A crescente digitalização e o uso das IAs nas relações de trabalho transformaram os mecanismos de controle da prestação laboral. Principalmente após a pandemia, com a expansão do teletrabalho, as empresas passaram a utilizar métricas de produtividade extraídas de sistemas digitais para avaliar desempenho, estabelecer metas e fundamentar desligamentos.

Nesse contexto, o caso de desligamento coletivo Banco Itaú, objeto desta investigação, revela importantes desafios para o Direito do Trabalho na era digital e indica a necessidade de um olhar do Direito Coletivo do Trabalho apurado.

A primeira problemática consiste na definição dos limites do poder diretivo do empregador diante da utilização de mecanismos digitais de monitoramento. Embora o empregador possua o direito de fiscalizar a execução do trabalho, a coleta e o tratamento de dados relativos à produtividade dos empregados não podem desconsiderar direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, especialmente a dignidade da pessoa humana, a privacidade e a proteção da personalidade do trabalhador.

O segundo problema refere-se à utilização dessas métricas como fundamento para dispensas coletivas. A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 638 estabeleceu a necessidade de negociação sindical prévia nas dispensas em massa, o que suscita o debate sobre a transparência dos critérios utilizados pelas empresas e sobre a participação das entidades sindicais na fiscalização desses procedimentos.

Discute-se também incidência da Lei Geral de Proteção de Dados, especialmente quanto aos princípios da finalidade, necessidade, adequação e transparência no tratamento de dados dos empregados.

É bem verdade que a celebração e aprovação do acordo judicial "a posteriori" entre o Itaú e o Sindicato dos Bancários alterou parcialmente o foco da análise. A controvérsia deixa de se concentrar exclusivamente na validade das dispensas coletivas e passa a abranger a suficiência e a efetividade da

negociação sindical realizada, bem como a adequação das indenizações e garantias concedidas aos trabalhadores desligados. Assim, também é importante analisar se o acordo atendeu às exigências de proteção social previstas pelo ordenamento jurídico e se a mediação conduzida pelo Tribunal contribuiu para assegurar o equilíbrio entre os interesses econômicos da empresa e os direitos dos empregados.

Por fim, não obstante a composição alcançada no caso, com a ajuda do Tribunal Regional do Trabalho, é fundamental para a evolução do Direito Laboral investigar os critérios que motivaram as demissões e o papel desempenhado pelas métricas de produtividade e pelos sistemas de monitoramento digital, uma vez que o acordo não elimina os debates sobre transparência, proteção de dados e limites do poder diretivo do empregador.

Desse modo, a existência da composição coletiva reduz a intensidade do conflito relacionado às consequências econômicas das dispensas, mas não afasta a necessidade de análise dos fundamentos jurídicos que orientaram a tomada de decisão empresarial.

Conclusiones a las que se espera llegar

À luz das questões apresentadas, espera-se concluir sobre os limites das ferramentas digitais de monitoramento e de métricas de produtividade no ambiente de trabalho.

Este trabalho, baseado no caso do Banco Itaú de dispensa coletiva, busca respostas para o que é juridicamente admissível em Inteligência Artificial e digitalização, respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores, tanto pela Constituição Federal do Brasil, como pela legislação trabalhista brasileira e Lei Geral de Proteção de Dados deste país; observando paralelamente as decisões dos Tribunais Superiores.

Também se espera demonstrar que a adoção de critérios automatizados para avaliação de desempenho e eventual dispensa de empregados deve observar requisitos de transparência, proporcionalidade e possibilidade de controle pelos trabalhadores e por suas entidades representativas sindicais locais.

Ademais, a pesquisa tende a evidenciar que, nas dispensas coletivas, a negociação sindical prévia constitui importante mecanismo de proteção social e de fiscalização dos critérios utilizados pelo empregador, contribuindo para a legitimidade e a segurança jurídica desses procedimentos. No caso concreto, a aprovação do acordo judicial firmado, "a posteriori", entre o Banco Itaú e o Sindicato dos Bancários reforça a relevância da atuação sindical e dos mecanismos de mediação institucional na construção de soluções negociadas para conflitos decorrentes de demissões em massa. Nesse sentido, o acordo homologado tende a demonstrar que a negociação coletiva pode produzir medidas compensatórias significativas, como indenizações adicionais e manutenção de determinados benefícios, reduzindo os impactos sociais dos desligamentos.

Por fim, pretende-se sustentar que, embora o acordo tenha mitigado parte das consequências econômicas das dispensas e reduzido a controvérsia quanto à reparação dos trabalhadores afetados, ele não elimina os debates jurídicos relacionados ao monitoramento digital e sobre o uso de Inteligência Artificial no ambiente de trabalho; tampouco elimina o debate sobre à proteção de dados pessoais e à transparência dos critérios utilizados para avaliação de desempenho. O ponto de equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção da pessoa trabalhadora continua a exigir uma importante construção de parâmetros jurídicos capazes de assegurar eficiência empresarial sem comprometer a dignidade, a privacidade e os direitos fundamentais dos empregados.

DO RECRUTAMENTO AO ENCERRAMENTO DO CONTRATO: TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA E OS LIMITES DO MONITORAMENTO CONTÍNUO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO (CLT E PJ)

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Mariana Siqueira

Fundação Getulio Vargas - FGV · Advogada (Brasil)

mariana@amsiqueira.com.br

Índice provisional

1. A Gestão Algorítmica como Novo Paradigma
Conceito, poder diretivo e marco regulatório
2. Fase Pré-Contratual
Recrutamento automatizado, vieses sociais
3. Fase de Execução Contratual
Monitoramento contínuo, proporcionalidade, decisões automatizadas e risco PJ
4. Fase de Encerramento Contratual
Dispensa/rescisão por algoritmo, nulidade, ônus da prova e evidências digitais
5. Governança Tecnológica Preventiva
Modelo prático de compliance para empresas (mapeamento, políticas, auditoria)

Problemas básicos a tratar

O artigo enfrenta os problemas jurídicos que emergem em cada eixo dos ciclos contratuais. No plano conceitual e regulatório, examina como a gestão algorítmica reconfigura o poder diretivo do empregador e questiona se o marco normativo vigente, composto pela CLT, pela LGPD e pelos projetos de lei sobre IA em tramitação no Brasil, é suficiente para disciplinar essa nova realidade. Na fase pré-contratual, investiga em que medida a triagem automatizada de candidatos pode incorporar vieses discriminatórios e se as empresas cumprem as obrigações de transparência e o dever de informação ao candidato preterido por decisão algorítmica. Na fase de execução contratual, questiona quais modalidades de monitoramento contínuo são juridicamente admissíveis à luz do princípio da proporcionalidade e da proteção de dados, e quando o controle algorítmico exercido sobre prestadores PJ ultrapassa os limites da autonomia contratual e configura subordinação jurídica com risco de reconhecimento de vínculo empregatício. Na fase de encerramento, analisa a validade da dispensa e da rescisão decididas por algoritmo sem revisão humana, os requisitos de motivação exigíveis e como se distribui o ônus da prova quando o trabalhador precisa contestar uma decisão automatizada. Por fim, no plano preventivo, propõe um modelo de governança tecnológica que permita às empresas utilizar sistemas de IA ao longo de todo o ciclo contratual sem incorrer em passivos trabalhistas.

Conclusiones a las que se espera llegar

Espera-se que o artigo demonstre que o ordenamento jurídico brasileiro, embora ofereça bases constitucionais e infraconstitucionais relevantes, ainda carece de regulamentação específica para responder aos desafios impostos pela gestão algorítmica ao longo do ciclo contratual, tornando urgente a aprovação de legislação nacional sobre o uso da inteligência artificial nas relações de trabalho. No plano conceitual, espera-se confirmar que o controle algorítmico exercido de forma contínua e ostensiva é juridicamente equiparável à subordinação clássica, independentemente do rótulo contratual adotado, o que impõe uma releitura do art. 3º da CLT à luz da realidade tecnológica. Quanto à fase pré-contratual, espera-se concluir que a seleção automatizada sem auditoria de vieses e sem transparência ao candidato configura violação ao princípio da não discriminação e ao art. 20 da LGPD. Em relação ao monitoramento contínuo, espera-se estabelecer que somente as práticas fundadas em finalidade legítima, necessidade e proporcionalidade são admissíveis, e que o controle invasivo sem informação prévia viola direitos fundamentais de privacidade. No encerramento contratual, espera-se concluir que a procedimentos de dispensa decidida exclusivamente por algoritmo, sem revisão humana documentada, é passível de nulidade ou potencial responsabilização civil, com o ônus probatório recaindo sobre a empresa. Por fim, espero ressaltar a importância de instituição de um modelo de governança específico para a utilização de sistemas de IA na gestão de pessoas, transformando o compliance algorítmico em instrumento de prevenção de litígios.

EL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL MARCO NORMATIVO PORTUGUÉS

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La función tuitiva y ecológica del Derecho del Trabajo



Ana Teresa Ribeiro

Universidade Católica Portuguesa (Porto) · Professora Auxiliar (Portugal)

aribeiro@ucp.pt

Índice provisional

1. Breve análisis del impacto del cambio climático en el mundo laboral; 2. Repercusiones del cambio climático en la salud de los trabajadores (en particular, el estrés térmico); 3. Recomendaciones de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; 4. La (escasísima) regulación (legislativa y colectiva) de este fenómeno en el ordenamiento jurídico portugués; 5. Perspectivas de futuro

Problemas básicos a tratar

A presente intervenção (q ue será proferida em castelhano) pretende abordar o impacto das alterações climáticas no mundo do trabalho, bem como, em particular, as respostas que o ordenamento jurídico português proporciona para o efeito.

Principiaremos por uma análise das repercussões que daqui resultam para as condições de trabalho e para a saúde dos trabalhadores. Efetivamente, resultam daqui, para os trabalhadores, quer perigos diretos (como o stress térmico, a exposição aos raios UV, inalação de fumo, problemas respiratórios e riscos imediatos causados por inundações ou tempestades), quer indiretos (como a degradação da qualidade do ar, a propagação de doenças transmitidas por vetores ou o aumento do perigo associado ao manuseamento de produtos químicos ou equipamentos sob calor extremo). E as consequências para a saúde dos trabalhadores são múltiplas (nomeadamente, exaustão pelo calor, insolação, perda de consciência, queimaduras, problemas vasculares, renais, respiratórios, entre outros, quando não mesmo a morte). Este cenário contribui ainda para o aumento da fadiga, a redução do desempenho cognitivo, o incremento da irritabilidade e de conflitos no local de trabalho (circunstâncias que conduzem a uma maior probabilidade de acidentes de trabalho).

Cabe ainda ter presente que o impacto das alterações climáticas se manifesta de forma desigual entre setores, regiões e categorias de trabalhadores, amplificando desigualdades pré-existentes e produzindo novas formas de vulnerabilidade. O mercado de trabalho contemporâneo — já caracterizado por fragmentação crescente, precariedade e mobilidade — enfrenta uma pressão adicional à medida que os riscos relacionados com o clima se intensificam. Por exemplo, em Portugal, os setores mais afetados incluem agricultura, pescas, construção, limpeza e manutenção, recolha de resíduos, transportes e serviços de emergência. Contextos que se caracterizam frequentemente por baixos salários, formas precárias de emprego e uma presença significativa de trabalhadores migrantes, muitos dos quais sujeitos a barreiras linguísticas, a um poder negocial limitado e a um acesso restrito à informação sobre os seus direitos e os temas da saúde e segurança no trabalho.

Atendendo a este panorama, e sabendo que Portugal se encontra particularmente exposto às alterações climáticas, impõe-se analisar as respostas que a legislação e a contratação coletiva têm vindo a dar a este problema, por forma a aferir a sua adequação. Este exercício não deixará ainda de considerar os contributos provindos da OIT e da União Europeia.

Conclusiones a las que se espera llegar

Apesar da crescente consciencialização pública sobre a emergência climática, Portugal carece de um quadro específico e abrangente que lide com os riscos daqui resultantes para o mundo do trabalho. O regime jurídico existente baseia-se na Diretiva 89/391/CEE da UE, que impõe a adoção de medidas preventivas e a realização de avaliações de risco por parte dos empregadores. Porém, consistindo estas em obrigações de cariz geral, que não atendem especificamente aos perigos do calor extremo, da exposição a incêndios ou aos riscos para a saúde daqui advindos, tal conduz, na prática, a uma implementação que pode variar bastante entre setores e empregadores.

Uma das poucas referências explícitas à temperatura consiste num diploma da década de 80 do século passado que estabelece níveis adequados de temperatura e humidade para os locais de trabalho interiores — o que é claramente insuficiente para a realidade atual. Houve já algumas tentativas para se aprovar legislação no sentido de se introduzir limites ao trabalho em calor extremo, mas não foram bem sucedidas, permanecendo, assim, esta lacuna. Por seu turno, a contratação coletiva não tem oferecido uma proteção relevante nesta sede. Embora algumas convenções aludam a questões ambientais, não determinam medidas de adaptação climática, protocolos de stress térmico, nem os procedimentos recomendados por entidades europeias e internacionais.

Iniciativas recentes sugerem uma mudança gradual. O Livro Verde do Futuro da Segurança e Saúde no Trabalho recomenda diversas medidas de adaptação: planos estruturados de resposta às vagas de calor, sistemas de alerta precoce, avaliações obrigatórias de risco que incorporam variáveis climáticas, ajustes nos horários de trabalho, instalações de descanso, formação específica por setor e reforço da vigilância da saúde para grupos de alto risco. Enfatiza também a necessidade de incluir os trabalhadores migrantes e o trabalho temporário nos esquemas de proteção. No entanto, não estamos ainda perante obrigações vinculativas, não estando, assim, garantida a sua aplicação generalizada.

A Lei de Bases do Ambiente (2021) e o Plano Português de Recuperação e Resiliência reconhecem a importância de uma transição climática justa e da requalificação das competências dos trabalhadores. Mas, de facto, o foco encontra-se mais voltado para a descarbonização do que, propriamente, para a segurança no local de trabalho. E embora a requalificação da indústria seja essencial, tal não se afigura suficiente para responder ao desafio das alterações climáticas. Há, assim, ainda muito caminho a trilhar nesta sede.

EL CAPATAZ INVISIBLE: DEL CONTROL DEL COMPORTAMIENTO AL CONTROL DE LA MENTE. DEPENDENCIA ALGORÍTMICA, TRANSPARENCIA Y NEURODERECHOS ANTE LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Francisco Avendaño Martínez

Coautoría: Francisco Javier Ramos González

Universidad Antonio Nebrija · Profesor Doctor (España)

favendano@nebrija.es

Índice provisional (selección literal)

1.- Introducción: del capataz visible al "capataz invisible". La escalada del control empresarial y su relevancia jurídico-laboral.
2.- Metodología: análisis histórico-comparativo y evidencia econométrica de panel.
3.- Los tres estadios del control del trabajo: cuerpo (fábrica), comportamiento (algoritmo) y cognición/emociones (capitalismo cognitivo).
4.- Continuidades y diferencias estructurales entre el capitalismo industrial y el de plataformas.
5.- La insuficiencia estructural del Derecho del Trabajo vigente ante el segundo y el tercer estadio del control.
6.- Respuestas jurídico-laborales:
7.- Evidencia econométrica: la mediación institucional de la divergencia salario-productividad.
8.- Conclusiones: la función tuitiva del Derecho ante el capataz invisible.

Problemas básicos a tratar

La ponencia aborda una problemática fundamental para el Derecho del Trabajo contemporáneo: la creciente disociación entre las categorías jurídicas clásicas —diseñadas para un empleador humano, visible e identificable— y una realidad productiva en la cual la dirección, el control y la sanción se ejercen a través de sistemas algorítmicos opacos. El denominado "capataz invisible" no constituye una mera metáfora; cuando un algoritmo asigna tareas, establece precios, evalúa el desempeño y desactiva cuentas, ejerce poderes empresariales despersonalizados, carentes de motivación explícita y sin una efectiva posibilidad de impugnación.

La presente investigación se estructura en torno a dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, se analiza en qué medida los modelos de negocio digitales reproducen las estructuras de subordinación, control y externalización de riesgos características del capitalismo industrial, así como el grado en que dichas estructuras se intensifican en el contexto digital. En segundo lugar, y como eje central de este Congreso, se examina qué categorías jurídico-laborales son requeridas por el nuevo estadio de control que ha emergido en la actualidad, considerando la evolución del control desde el cuerpo del trabajador —regulado históricamente por las Factory Acts— hacia su comportamiento, al cual responde la Directiva (UE)

2024/2831, cuya transposición debe realizarse antes del 2 de diciembre de 2026, y, finalmente, hacia sus procesos cognitivos y emocionales.

De la cuestión planteada se derivan los problemas específicos que aborda la ponencia:(1) La delimitación de la laboralidad, en particular la insuficiencia del criterio clásico de subordinación frente a la denominada "dependencia algorítmica", así como el alcance de la presunción de laboralidad establecida en la Directiva yen la jurisprudencia relevante (STJUE C-434/15; STS 805/2020). (2) La transparencia y equidad en el uso de algoritmos, destacando el déficit en el debido proceso cuando una decisión automatizada equivale funcionalmente a un despido, y las exigencias de explicación, supervisión humana efectiva (human-in-command) y evaluación de impacto impuestas tanto por la Directiva como por el AI Act (Reglamento (UE) 2024/1689), que califica como de alto riesgo los sistemas de gestión laboral. (3) La protección de la esfera cognitiva, analizando los límites jurídicos frente a la inferencia de emociones, fatiga y predisposiciones a partir de datos biométricos y conductuales, un ámbito que se encuentra escasamente regulado. El problema transversal consiste en determinar si el ordenamiento jurídico vigente es suficiente o si requiere la incorporación de nuevas categorías, y en su caso, cuáles serían estas.

Conclusiones a las que se espera llegar

La ponencia sostiene y procura fundamentar cuatro conclusiones principales. En primer lugar, se argumenta que el capitalismo de plataformas no constituye una ruptura con el capitalismo industrial, sino una continuidad estructural intensificada mediante avances tecnológicos. Lo que varía no es la lógica de extracción y control, sino el objeto sobre el cual se ejerce dicha lógica: desde el cuerpo del trabajador industrial, pasando por el comportamiento del trabajador digital, hasta llegar a la cognición y las emociones propias del emergente capitalismo cognitivo. Esta genealogía, articulada en tres estadios, constituye la contribución teórica central del estudio y permite explicar por qué el marco jurídico vigente resulta estructuralmente insuficiente: dicho marco fue concebido para el primer estadio, la Directiva (UE) 2024/2831 responde al segundo, mientras que el tercer estadio aún carece de una regulación adecuada.

En segundo lugar, las consecuencias distributivas derivadas del poder algorítmico no son técnicamente inevitables, sino que pueden ser moduladas desde un marco jurídico. El análisis econométrico de datos de panel, correspondiente a 38 países miembros de la OCDE entre 1995 y 2023,evidencia que la elasticidad entre salario y productividad varía en un factor aproximado de 2,3 según la fortaleza de las instituciones laborales, a pesar de una exposición tecnológica comparable. Estos hallazgos refutan el determinismo tecnológico y subrayan la relevancia y autonomía del Derecho del Trabajo en la configuración de dichas dinámicas.

En tercer lugar, la transición hacia el tercer estadio requiere el desarrollo de una arquitectura jurídico-laboral articulada en torno a la dependencia algorítmica como nuevo criterio de laboralidad. Se considera que existe relación laboral cuando el trabajador carece de la capacidad para modificar los parámetros que determinan sus condiciones laborales, independientemente de que dichos parámetros sean establecidos por una persona o por un algoritmo. Asimismo, resulta fundamental garantizar la transparencia algorítmica y una supervisión humana efectiva, entendida como una extensión del debido proceso. Además, es imprescindible la constitucionalización de los derechos laborales digitales —tales como el derecho a la desconexión, a la explicación y a la portabilidad de la reputación—concebidos como una cuarta generación de derechos fundamentales. Finalmente, debe reconocerse la existencia de neuroderechos laborales, que incluyen la integridad y privacidad mental, la identidad cognitiva y la desconexión cognitiva, en respuesta a la mercantilización de la mente.

Cuarta: estas respuestas no deben entenderse como técnicas aisladas, sino como un sistema coherente de gobernanza que amplía la función protectora del Derecho del Trabajo. La tarea de nuestra época es análoga a la que enfrentaron las Factory Acts: hacer visible lo invisible, exigir explicaciones a lo opaco y establecer límites a lo ilimitado.

EL DERECHO A LA INFORMACIÓN EN CLAVE DEL REGLAMENTO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DEL CONVENIO OIT SOBRE TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMIA DE PLATAFORMAS: DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN AL DERECHO A LA EXPLICABILIDAD E INTERPRETABILIDAD".



Rodrigo Méndez Filleul

Universidad Católica de Córdoba - Argentina · Profesor Universitario de grado y postgrado (Argentina)

mendezfilleulrodrigo@gmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Índice provisional

1.- Introducción; 2.- El derecho de Información clásico; 3.- Las relaciones de trabajo y la tecnología; 4.- La nueva versión del derecho de información: la información digital; 5.- La nueva exigencia de la transparencia en relación con el derecho de información, desde el RGPD y el RIA; 6.- Las actuales derivaciones de la transparencia: la explicabilidad e interpretabilidad; 7.- Conclusiones.

Problemas básicos a tratar

El deber de información a los fines de activar las facultades de disposición y posterior control del trabajador, acerca de qué se hace con sus datos personales, o de qué van las decisiones automatizadas, presuponga la efectiva entrega de información, en términos de suficiencia. A lo que mas tarde, se adicionó la necesidad de que la misma sea transparente, es decir, asequible en relación con las razones, fines y demás particularidades de dichas acciones. En tiempos actuales, y en especial, con motivo del desarrollo de modelos de inteligencia artificial y su fuerte irrupción en el ámbito del contrato de trabajo, y en especial, la utilización de estos modelos en el marco del trabajo en plataformas, avizoramos el surgimiento, -aun cuando por de pronto ciertamente tímido-, de ciertas ideas que postulan dos nuevas exigencias contemporáneas a la transparencia: me refiero a la explicabilidad y la interpretabilidad. Así las cosas, aquella información que debe ser suministrada por exigencia legal, a la par que transparente, pareciera que ahora también debe ser esclarecedora. Los postuladores de esta nueva exigencia, encuentran su razón de ser, no sólo en la complejidad que supone el uso de aquellas herramientas, sino y en especial, en su consecuente dificultad para ser comprendidas por el término medio de las personas que hacen uso de las mismas y/o que son objeto de estas.

Más aun, si la corriente actual pareciera estar del lado del destinatario de la misma, por sobre quien formula la comunicación, va de suyo que la exigencia de la interpretabilidad viene de la mano de aquella. Así, la información que debe ser facilitada de manera transparente, debe también poder ser explicable, para que a la par, pueda ser interpretada por su destinatario.

Conclusiones a las que se espera llegar

La información en su sentido clásico, de cara al resguardo de los derechos del trabajador, en cuanto sujeto de acciones de tratamiento o de decisiones automatizadas apalancadas por modelos de IA en el marco de la economía de plataformas, ya no alcanza. Por el contrario, el deber de información actual, presupone necesariamente transparencia, pero desde dos nuevas exigencias: la explicabilidad e interpretabilidad. Estas nuevas exigencias, actúan como reforzadoras o catalizadoras, del derecho a la información en su versión digital.

EL DERECHO A SALA CUNA LABORAL EN CHILE.EQUIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD.

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Economía del cuidado



Juan Pablo Severin Concha

Universidad Católica del Norte · Académico. Profesor de Derecho del Trabajo (Chile)

juanpablo.severin@ucn.cl

Índice provisional

I. Introducción. II. Examen crítico del derecho de sala cuna laboral en la legislación chilena. III. Orientaciones desde los criterios de equidad, corresponsabilidad y sustentabilidad para la regulación del derecho de sala cuna. IV Evaluación de la iniciativa de reforma en actual discusión y de las diferentes propuestas formuladas en su tramitación. V. Conclusiones. VI. Referencias bibliográficas.

Problemas básicos a tratar

Desde el año 1917, en Chile se reconoció a las mujeres trabajadoras que se desempeñaban en la actividad industrial, siempre que alcanzaran un cierto número y bajo determinadas condiciones, el derecho de contar con una sala para recibir en las horas de trabajo a sus hijos de hasta una determinada edad y en la cual ellas pudieran alimentarlos, haciendo recaer en su empleador la obligación proporcionarles tal espacio. A través de los años, entre otras reformas, este derecho se fue extendiendo a un universo mayor de trabajadoras de otros sectores económicos, se redujo el número mínimo de mujeres que se exigía para que existiera la obligación para el empleador, se aumentó la edad de los hijos que podían acceder a esta protección, se permitió el mantenimiento de servicios comunes entre establecimientos cercanos, se introdujo la opción de cumplir la obligación pagando directamente a centros externos en los que las trabajadoras pudieran tener a sus hijos durante la jornada de trabajo. Más allá de estas sucesivas ampliaciones, se le concibió normalmente solo como un derecho de las madres trabajadoras y solo excepcionalmente, desde el año 2009, se permitió que se beneficiara el padre en caso de fallecimiento de la madre y el trabajador a quien, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, pero en estos casos solamente si ello fuera exigible con anterioridad a su empleador por contar con el número requerido de trabajadoras.

A pesar de lo beneficioso que históricamente este derecho ha sido para las mujeres que han podido ejercerlo, en términos tanto de acceso y permanencia en el empleo, como de la posibilidad de compatibilizar su actividad laboral con sus responsabilidades familiares, en su concepción presenta severos problemas desde la perspectiva de la equidad, la corresponsabilidad y la sustentabilidad. Se trata de un mecanismo que presenta importantes brechas entre las mujeres trabajadoras, pues aunque tengan idénticas responsabilidades familiares algunas de ellas tendrán el derecho y otras no. Al hacer recaer el financiamiento de su implementación y funcionamiento en los empleadores que contratan a un cierto número de mujeres, paradójicamente se transforma en una barrera para la contratación de ellas, en tanto encarece los costos laborales de la mano de obra femenina. Además, producto de lo mismo, castiga económicamente a los empleadores que las contratan y beneficia a los que no lo hacen. Se aparta severamente de la noción de corresponsabilidad, al basarse en la idea de que el cuidado de

niños y niñas recae fundamentalmente en la madre y reconocer, salvo limitadísimas excepciones, el derecho solo a ella.

Existiendo un extendido consenso en la sociedad chilena en torno a la necesidad de reformar la regulación del derecho de sala cuna, desde la perspectiva de la equidad, la corresponsabilidad y la sustentabilidad, no ha sido posible hasta ahora concitar los apoyos necesarios para la aprobación de estos cambios en el Congreso Nacional. Así, si bien en enero de 2022 se presenta por el gobierno del presidente Piñera un proyecto de ley (Boletín 14782-13) que busca introducir sustantivas reformas al derecho de sala cuna, esta iniciativa ha tenido una extensa y dificultosa tramitación y ha sido objeto de indicaciones sustitutivas de los gobiernos de los presidentes Boric y Kast. Dado lo descrito, resulta de alto interés examinar si las propuestas en discusión contribuirán o no a mejorar la regulación de este derecho en las perspectivas antes señaladas.

Conclusiones a las que se espera llegar

En este trabajo esperamos evidenciar, a partir del examen de la normativa actual contenida en el Código del Trabajo, que ésta, al reconocer el derecho casi exclusivamente a las madres, refuerza la idea de que el cuidado infantil es una responsabilidad femenina, conteniendo un importante sesgo de género, que no fomenta la corresponsabilidad parental. Ello nos debiera llevar a fundamentar la conveniencia de extender el derecho a los padres trabajadores de manera general.

Por otra parte, esperamos concluir que el financiamiento actual, que recae sobre empleadores que contratan a 20 o más mujeres, actúa como un castigo económico y una barrera para la contratación de mano de obra femenina. En tal sentido, con el objeto de eliminar barreras a la empleabilidad femenina, nuestras conclusiones debieran apuntar hacia un modelo de financiamiento que distribuya más equitativamente el costo laboral y promueva la sustentabilidad del sistema de salas cuna, considerando a un universo más amplio no solo de madres y padres trabajadores, sino incluyendo también a quienes sin serlo están legalmente al cuidado de niños y niñas.

En particular, esperamos de este trabajo que contenga una evaluación crítica de la reforma legislativa en curso (Boletín 14782-13), determinando si el proyecto de ley en trámite realmente cumple con los criterios de equidad, corresponsabilidad y sustentabilidad y constatando si las propuestas en él contenidas lograrán resolver las deficiencias históricas que hemos detectado o mantendrán las distorsiones del modelo vigente.

EL DERECHO HUMANO AL CUIDADO, SEGURIDAD SOCIAL PARA PERSONAS CUIDADORAS EN AMÉRICA LATINA

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Derecho humano al cuidado



Juan Manuel Ávila Silva

Facultad y el Posgrado en Derecho de la Universidad Autónoma de Guerrero · Profesor Investigador de Tiempo Completo (México)

juansilva@uagro.mx

Índice provisional

I. Introducción
II. El derecho humano al cuidado como derecho emergente
III. Personas cuidadoras y seguridad social
IV. Desafíos de los sistemas de seguridad social, derecho al cuidado en América Latina
V. Experiencias comparadas en seguridad so cial de personas cuidadoras
- Uruguay.
- Costa Rica.
- Chile.
- México.
- Colombia

VI. Propuestas para la construcción de sistemas integrales de cuidados
VII. Conclusiones

Problemas básicos a tratar

El reconocimiento del derecho humano al cuidado constituye uno de los desafíos más relevantes para los sistemas de seguridad social en la actualidad. El acelerado envejecimiento poblacional, el incremento de la esperanza de vida, la disminución de las tasas de fecundidad y el aumento de personas en situación de dependencia funcional han generado una creciente demanda de cuidados de largo plazo que los sistemas tradicionales de protección social no han logrado atender de manera suficiente. Esta situación ha puesto en evidencia la existencia de una profunda crisis de los cuidados, caracterizada por la insuficiencia de servicios públicos, la limitada cobertura de los sistemas de seguridad social y la sobrecarga que enfrentan millones de personas cuidadoras, principalmente mujeres.

Uno de los principales problemas radica en que el trabajo de cuidados continúa siendo realizado de manera predominante en el ámbito familiar y sin reconocimiento económico, jurídico o social adecuado. Esta realidad genera desigualdades estructurales que afectan especialmente a las mujeres, quienes asumen la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado, limitando sus posibilidades de acceso al empleo formal, a la seguridad social, a las pensiones y a otros derechos fundamentales. A ello se suma la ausencia de mecanismos efectivos que garanticen protección social a las personas cuidadoras, a pesar de la relevancia social y económica de las actividades que desarrollan.

Asimismo, persisten importantes diferencias entre los países de América Latina respecto al reconocimiento jurídico del derecho al cuidado y la construcción de sistemas integrales de cuidados. Mientras algunos países han avanzado en la creación de políticas públicas y marcos normativos especializados, otros mantienen modelos fragmentados y asistencialistas que dificultan la protección efectiva de las personas en situación de dependencia y de quienes les brindan cuidados. Por lo que surge la siguiente interrogante

¿De qué manera los sistemas de seguridad social de América Latina pueden garantizar una protección efectiva a las personas cuidadoras, reconociendo el cuidado como un derecho humano y una función social indispensable para la sostenibilidad de las sociedades contemporáneas?

Conclusiones a las que se espera llegar

Se espera concluir que el derecho humano al cuidado, se ha consolidado progresivamente como un derecho fundamental emergente dentro del sistema internacional de los derechos humanos, cuya garantía resulta indispensable para la dignidad humana, la igualdad sustantiva y el bienestar social. Asimismo, se prevé demostrar que la creciente demanda de cuidados derivada del envejecimiento poblacional, el aumento de la dependencia funcional y las transformaciones demográficas contemporáneas exigen una profunda reconfiguración de los sistemas tradicionales de seguridad social, a fin de incorporar mecanismos específicos de protección para las personas cuidadoras y para quienes requieren cuidados de largo plazo.

De igual manera, se espera identificar que uno de los principales problemas estructurales de América Latina radica en la persistente feminización de los cuidados, situación que genera desigualdades económicas, laborales y sociales para millones de mujeres que realizan trabajo de cuidados no remunerado. Esta realidad limita su acceso al empleo formal, a la seguridad social contributiva, a las pensiones y a otros derechos sociales fundamentales, reproduciendo ciclos de pobreza, dependencia económica y exclusión social. En consecuencia, se sostendrá que el reconocimiento jurídico del cuidado debe ir acompañado de políticas públicas orientadas a la redistribución equitativa de las responsabilidades entre el Estado, las familias, el mercado y la sociedad.

EL EMPLEADOR REAL EN LA ERA DEL ALGORITMO: DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y DIRECCIÓN ALGORÍTMICA.

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad



Diego Rosas Bertin

Universidad de Concepcion · Profesor (Chile)

diegorosas@udec.cl

Índice provisional

1. El empleador difuso: un viejo problema con rostro nuevo
2. La dirección algorítmica como nuevo poder empresarial
3. Los modelos español y chileno frente al control algorítmico en la descentralización
4. El control algorítmico como indicio autónomo de cesión/suministro ilegal
5. Propuesta: el poder de dirección efectivo como centro de imputación

Problemas básicos a tratar

La descentralización productiva enfrenta al Derecho del Trabajo a una pregunta persistente: identificar quién es el verdadero empleador cuando entre el trabajador y la empresa que aprovecha su actividad se interpone un tercero. Tanto el ordenamiento español como el chileno permiten la subcontratación lícita, pero prohíben que ese esquema encubra un simple préstamo de mano de obra: la cesión ilegal en España (art. 43 ET) y el suministro fuera del cauce de las empresas de servicios transitorios en Chile (art. 183-A del Código del Trabajo). El criterio decisivo en ambos sistemas ha sido siempre el mismo: si el contratista aporta organización, medios y riesgo propios y ejerce de manera efectiva el poder de dirección, o si, por el contrario, ese poder lo ejerce realmente la empresa principal.

La irrupción de la gestión algorítmica reabre esa frontera. El problema central que aborda la ponencia es el siguiente: cuando la empresa principal organiza, asigna, supervisa y evalúa el trabajo en tiempo real mediante sistemas tecnológicos propios, ¿sigue siendo el contratista el verdadero empleador, o ese control reconvierte la relación en cesión ilegal o suministro encubierto?

De ahí se derivan varias cuestiones específicas. Primera: si el control algorítmico en tiempo real constituye un indicio autónomo del ejercicio del poder de dirección, con peso propio frente a los indicios clásicos. Segunda: qué relevancia conserva la aportación de medios materiales por el contratista —vehículos, herramientas, gestión de personal— cuando la dirección efectiva del trabajo se ejerce desde la principal; es decir, qué prevalece, la cesión de medios o la cesión de mano de obra. Tercera: si la apariencia de empresa única frente al cliente —marca, uniforme, imagen— opera como indicio de imputación. Y cuarta: si los marcos vigentes en España y Chile permiten captar este fenómeno sin reforma legal, mediante interpretación, o si revelan un vacío.

Conclusiones a las que se espera llegar

La ponencia espera sostener que el control algorítmico en tiempo real opera como un indicio autónomo y de peso propio en la identificación del verdadero empleador, y no como un mero dato accesorio que se suma a los indicios clásicos. Cuando la empresa principal organiza, asigna, supervisa y evalúa el trabajo mediante sistemas tecnológicos propios, ejerce un poder de dirección efectivo sobre los trabajadores formalmente ajenos, lo que permite reconducir la relación a la cesión ilegal en España y al suministro encubierto en Chile.

De ello se espera derivar una segunda conclusión: el foco del análisis debe desplazarse desde la titularidad de los medios materiales hacia la titularidad efectiva del poder de dirección. Que el contratista aporte vehículos, herramientas o gestione vacaciones y contratación no basta para excluir la ilicitud si la dirección real del trabajo se ejerce desde la principal. Cuando ambos elementos coexisten, lo decisivo es ponderar cuál prevalece, y el control algorítmico inclina esa ponderación hacia la cesión de mano de obra.

En tercer lugar, se espera concluir que la apariencia de empresa única frente al cliente —marca, uniforme, imagen comercial— constituye un indicio relevante de imputación empresarial, propio del siglo XXI, que no queda neutralizado por menciones formales como “contratista” o “colaborador”.

Desde la perspectiva comparada, la ponencia espera mostrar que ambos ordenamientos, pese a sus técnicas distintas, convergen funcionalmente: el resultado de atribuir la condición de empleador a la empresa principal se alcanza en España por la vía del artículo 43 ET y en Chile por el inciso segundo del artículo 183-A. La diferencia es el grado de desarrollo jurisprudencial: España cuenta ya con criterios que ponderan el control tecnológico, mientras que en Chile el factor algorítmico permanece inexplorado por los tribunales.

EL EMPRENDIMIENTO SÉNIOR ANTE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL: OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN ESPAÑA

Alicia Rubio Bañon

Coautoría: Francisco Gonzalez Diaz

Universidad de Murcia · Catedratico (España)

arubio@um.es

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en la competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

1. Introducción: envejecimiento demográfico, transformación digital y mercado laboral.
2. Emprendimiento sénior y envejecimiento activo: revisión conceptual y antecedentes.
3. Inteligencia artificial y actividad emprendedora en edades avanzadas.
4. Metodología y fuente de datos: análisis de la encuesta APS del proyecto GEM España 2024-25.
5. Resultados: percepción de oportunidades, capacidades emprendedoras y valoración de la IA en la población sénior.
6. Discusión: implicaciones para el empleo, la inclusión digital y la protección social.
7. Conclusiones y recomendaciones para las políticas públicas.

Problemas básicos a tratar

El envejecimiento de la población constituye uno de los principales retos estructurales a los que se enfrentan actualmente las economías europeas. La progresiva reducción del peso relativo de la población en edad de trabajar y el aumento de la esperanza de vida obligan a replantear las estrategias tradicionales de participación laboral y los mecanismos destinados a garantizar la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Paralelamente, la aceleración de los procesos de digitalización y la creciente incorporación de herramientas basadas en inteligencia artificial están modificando las condiciones de acceso y permanencia en la actividad económica, generando nuevas oportunidades, pero también nuevos factores de desigualdad.

En este escenario, el emprendimiento se presenta como una posible alternativa para favorecer la permanencia activa de las personas mayores en el mercado laboral. Sin embargo, todavía existe un conocimiento limitado sobre la capacidad real del emprendimiento para actuar como instrumento de envejecimiento activo y sobre cómo la transformación digital puede afectar dicho potencial. La investigación pretende analizar hasta qué punto las personas emprendedoras sénior incorporan las nuevas tecnologías en sus proyectos empresariales y si existen diferencias significativas en comparación con los grupos de menor edad.

Una cuestión particularmente relevante es determinar si la inteligencia artificial puede contribuir a compensar algunas de las limitaciones asociadas a la edad mediante mejoras en la productividad, la

gestión empresarial o el acceso a nuevos mercados, o si, por el contrario, existe el riesgo de que se convierta en un nuevo factor de exclusión derivado de las brechas digitales existentes. Asimismo, se analizarán las barreras que enfrentan las personas emprendedoras de mayor edad, especialmente las relacionadas con la capacitación tecnológica, el acceso a recursos financieros y la persistencia de estereotipos vinculados a la edad.

Finalmente, el trabajo examinará las implicaciones que estos procesos pueden tener para las políticas de empleo y protección social, y planteará la necesidad de diseñar estrategias que permitan aprovechar el potencial económico y social del emprendimiento sénior en un contexto caracterizado por profundas transformaciones demográficas y tecnológicas.

Conclusiones a las que se espera llegar

Se espera constatar que el emprendimiento sénior constituye una realidad cada vez más relevante en el ecosistema emprendedor y que puede desempeñar un papel significativo como mecanismo de envejecimiento activo y de prolongación de la vida laboral. La experiencia acumulada, el conocimiento profesional y las redes de contacto construidas a lo largo de la trayectoria laboral parecen configurarse como activos que facilitan la identificación de oportunidades empresariales y favorecen la supervivencia de las iniciativas impulsadas por personas de mayor edad. No obstante, también se prevé confirmar la existencia de diferencias relevantes en relación con la transformación digital. Los resultados preliminares del informe GEM sugieren que las personas emprendedoras sénior muestran una valoración más moderada de la inteligencia artificial y de otras tecnologías emergentes que los grupos de menor edad. Aunque la mayoría reconoce que estas herramientas adquirirán una importancia creciente en los próximos años, persisten dudas y preocupaciones relacionadas con su implementación, los costes asociados, la seguridad de los datos y la disponibilidad de competencias adecuadas para aprovechar plenamente su potencial. En consecuencia, cabe esperar que la principal limitación para el desarrollo futuro del emprendimiento sénior no resida tanto en la falta de capacidad emprendedora como en la existencia de brechas tecnológicas que podrían restringir la competitividad de determinados proyectos. Desde esta perspectiva, las políticas públicas orientadas al envejecimiento activo deberían incorporar explícitamente acciones para reforzar las competencias digitales de las personas mayores, facilitar el acceso a herramientas tecnológicas avanzadas y promover programas de acompañamiento específicos para la adopción de la inteligencia artificial en pequeñas iniciativas empresariales. La investigación permitirá argumentar que el emprendimiento sénior no debe entenderse únicamente como una estrategia económica orientada a la creación de empresas, sino también como un instrumento de inclusión laboral y participación social en una sociedad cada vez más longeva. Del mismo modo, pondrá de manifiesto que la transformación digital puede convertirse tanto en una oportunidad como en un factor de riesgo para este colectivo, dependiendo de la capacidad de las instituciones para reducir las desigualdades tecnológicas asociadas a la edad y garantizar que la transición digital contribuya de manera efectiva a una participación económica más inclusiva y sostenible.

EL ESTÁNDAR DE PROTECCIÓN DEL CONVENIO N°190/2019 DE LA OIT FRENTE AL CIBERBULLYNG Y SU ADECUACIÓN A LAS FINALIDADES DEL TRATADO

Sergio Esteban Zapata Rojas

ULAGOS · Académico (Chile)

sergiozapata.rojas@gmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy

Índice provisional

I. Introducción. II. Desarrollo: II.1La incorporación del ciberacoso en el Convenio 190 OIT: el concepto amplio del artículo 1 y la flexibilidad del artículo 1.2; II.2 El insuficiente tratamiento del ciberacoso en el Convenio 190: la limitación del artículo 3.d) a las "comunicaciones" y su contraste con las finalidades del tratado; II.3 El "piso mínimo" del Convenio 190 y su insuficiencia frente a los desafíos de la cuarta y quinta revolución industrial. III. Conclusiones.

Problemas básicos a tratar

1.- Si el articulado del Convenio N°190/2019 de la OIT permite considerar incorporado la figura del ciberbullyng en sus disposiciones . El artículo 1 del Convenio define violencia y acodo de manera omnicomprensiva, pues no exige reiteración ni intencionalidad, e incluye diversos tipos de daños; además en el artículo 1.2 el Convenio establece que la violencia y acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados, lo que abre la puerta a que el derecho interno de cada Estado ratificante pueda, incluso, tipificar el ciberbullyng como un tipo específico de acoso, atendida sus particulares características y efectos lesivos, lo que repercute en el tratamiento normativo con el que se debe abordar este fenómeno en materia de prevención, investigación y sanción del mismo.

2.- El insuficiente tratamiento que el Convenio N°190 de la OIT dio al ciberbullyng, considerando las finalidades del tratado, en especial a lo que se refiere a reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; y, de promover un entorno general de tolerancia 0 frente a dichos flagelos. En efecto, para los efectos del convenio el ciberbullyng pasa a ser una mera modalidad de cometer violencia o acoso, dentro de las menciones del artículo 3 referente al ámbito de aplicación del Convenio, y acotado a las comunicaciones realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación. Si bien, por un lado, tiene como mérito eliminar barreras físicas y temporales, resguardando el derecho a la desconexión digital y el descanso, por otro lado, desconoce que el ciberbullyng no se limita únicamente a las comunicaciones, ya que comprende la difusión no consentida de imágenes íntimas, la creación de perfiles falsos o incluso deepfake que suplantan la identidad del trabajador o trabajadora, la exclusión de grupos de trabajo virtuales, la manipulación de datos personales, el acecho mediante aplicaciones de geolocalización, o la utilización de sistemas algorítmicos de vigilancia y control hostigadores. Por lo anterior, el Convenio debió haber hecho referencia al ciberespacio, en lugar de acotarlo a las comunicaciones a través de medios tecnológicos.

3.- El “piso mínimo” del tratado no permite contar con las herramientas jurídico-políticas para hacer frente a la cuarta y quinta revolución industrial, por lo que no se refiere al trabajo en plataformas digitales, ni a la vigilancia algorítmica continua mediante inteligencia artificial, no ofrece pautas sobre políticas de uso de TICS, gestión de la actividad de mensajería en línea o límites a las comunicaciones fuera de horario. EL resultado es un tratado que nació “demodé” en materia tecnológica, con un estándar mínimo demasiado bajo para los desafíos actuales. Sin embargo, deja pavimentado el camino para que los Estados ratificantes puedan abordar esta contingente temática.

Conclusiones a las que se espera llegar

1.- El Convenio N°190/2019 de la OIT permite entender incorporado el ciberbullyng como una modalidad de violencia o acoso en el marco de las comunicaciones por medio de tecnologías de la información y comunicación. El artículo 1 establece un concepto omnicomprensivo de violencia y acoso. Esta amplitud permite que el ciberbullyng quede comprendido en sus disposiciones. Además, el artículo 1.2 autoriza a los Estados a definir la violencia y el acoso como conceptos únicos o separados, abriendo la puerta para que el derecho interno tipifique el ciberacoso como una categoría específica de violencia o acoso, atendidas sus particulares características y efectos lesivos.

2.- El tratamiento del ciberbullyng es insuficiente frente a las finalidades del tratado. El artículo 3.d) reduce el ciberacoso a una mera modalidad de cometer violencia o acoso, acotada a las comunicaciones tecnológicas mencionados en el mismo. Esta regulación, si bien tiene el mérito de eliminar barreras físicas y temporales, resguardando el derecho a la desconexión digital y descanso, desconoce que el ciberbullyng no se limita a las comunicaciones. Por esta razón pareciera ser que el Convenio debió referirse en dicha disposición al ciberespacio y no a las comunicaciones.

3.- El “piso mínimo” que otorga el Convenio N°190 resulta insuficiente para enfrentar los desafíos de la cuarta y quinta revolución industrial. El tratado no se refiere al trabajo en plataformas digitales, ni a la vigilancia algorítmica continua mediante inteligencia artificial, tampoco ofrece pautas sobre políticas de uso de TICS, gestión de la actividad de mensajería en línea o límites a las comunicaciones fuera de horario. El resultado es un tratado que nació “demodé” en esta materia, con un estándar mínimo demasiado bajo para los desafíos y tiempos actuales.

4.- En suma, el Convenio N°190 constituye un avance sustancial en lo que se refiere a la protección de los y las trabajadoras en materia de seguridad en el trabajo para garantizar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; pero por otro parte, en la era del teletrabajo y la gig economy constituye una oportunidad perdida, sin embargo deja pavimentado el camino para que los Estados ratificantes del tratado puedan abordar esta contingente temática, desarrollando definiciones autónomas, de ciberacoso, agravantes específicas, regulación de la prueba digital y, en general establecer políticas de prevención, investigación y sanción del ciberbullyng adaptadas al entorno digital y a la protección del ciudadano digital.

EL IMPACTO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA PROTECCION ESPECIAL DE LA MUJER GESTANTE Y LA GARANTIA DE PROTECCIÓN POR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO-CASO PERUANO



Luis Alberto Serrano Diaz

Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral-Sunafil · Supervisor Inspector De Trabajo Sunafil / Docente Universitario (Perú)

drluisserranodiaz@gmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

Introducción
I.Marco teórico general
II.Base legal nacional e internacional
III.Problemática laboral
IV.Estadísticas
V. La tecnología y la Inteligencia artificial (IA)
VI. Impacto de la tecnología y la IA en la protección reforzada
VII. El control de la inspección del trabajo
Conclusiones
Bibliografía

Problemas básicos a tratar

[…]

El Estado Constitucional de Derecho, es una de las principales corrientes teóricas sobre la cual se basa la investigación, debido a que se trata de que la protección especial y reforzada que establece la constitución para la mujer gestante, sea efectiva, en el ordenamiento jurídico y con ello se consiga el fin de proteger o respetar su dignidad.

[…]

Pese a los importantes avances en materia de igualdad de oportunidades y de trato, reflejados en la Constitución Política del Perú de 1993, aun en la realidad se puede apreciar múltiples vulneraciones a los derechos de la mujer embarazada, que se traducen en pérdida del empleo y la consecuente afectación a sus derechos fundamentales, a su dignidad, a la igualdad, a la no discriminación y también tiene un impacto en el proyecto de vida, su seguridad y salud física y mental, hechos que también se extiende al menor que esta por nacer.

[…]

Frente a esta lacerante realidad que se produce en nuestro país, el Estado mediante la Constitución Política del Perú y las leyes establece distintos mecanismos de protección reforzada o especial, uno de ellos es mediante la función de la inspección del trabajo.

[…]

Otro factor de suma importancia es advertir que existe una curva ascendente en el uso de inteligencia artificial en la gestión laboral, por ello es necesaria la reflexión de si las trabajadoras gestantes deberían tener nuevos derechos, que les permitan tener una explicación de las decisiones algorítmicas, la transparencia y la supervisión humana.

[…]

La tecnología y sus algoritmos, así como el uso de la Inteligencia Artificial, tiene un impacto en el empleo (postulaciones, convocatoria, ingreso y permanencia en el empleo), generando posibles discriminaciones, derivados de los sesgos de los algoritmos.

[…]

Para cerrar a problemática nos preguntamos cómo fiscaliza la inspección de trabajo estas afectaciones derivadas del uso de la tecnología en el caso de las mujeres gestantes, son suficientes sus herramientas legales actuales o es que se requiere de un fortalecimiento para garantizar de forma efectiva los derechos.

Conclusiones a las que se espera llegar

1. Luego del análisis, se corrobora un uso intensivo de la Inteligencia Artificial (IA) en la gestión laboral, lo cual implica analizar la necesidad de generar nuevos derechos que permitan explicar las decisiones algorítmicas y exigir la supervisión humana. […]
2. El Derecho del Trabajo para proteger efectivamente a los trabajadores frente a decisiones de la IA como la contratación, evaluación, asignación de tareas o despido, debe adaptarse y tener una regulación adecuada.
3. Existe un impacto de la tecnología y los algoritmos así como el uso de la inteligencia artificial en el empleo, generan discriminación y afectación a la igualdad de oportunidades, cuando se producen sesgos que aplica la tecnología, por lo que se hace necesaria una supervisión humana.
4. Existe limitación de acceso al empleo a sectores vulnerables y el impacto negativo en la protección especial de la mujer gestante, lo cual va en contra de la protección especial y la igualdad de oportunidades.
5. La OIT indica que la inspección del trabajo es una función pública que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo, delineada por el Convenio OIT N° 81, Asimismo su papel principal es lograr que se cumpla con la ley en los centros de trabajo, desarrollando medidas preventivas, educativas y donde resulte necesario, coercitivas. […]

Por lo señalado se presenta un reto para la inspección del trabajo, al encontrar nuevas formas de vulneración de derechos especialmente protegidos, frente a lo cual se requiere adaptar la legislación referida a la inspección del trabajo

EL MAR EN TRANSICIÓN: TRANSFORMACIÓN DIGITAL, COMPETENCIAS Y TRABAJO DECENTE PARA EL PERSONAL EMBARCADO EN BUQUES PESQUEROS.

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión



Stella Maris Moscuzza

Coautoría: María Rocío Tilves

Universidad Nacional de Mar del Plata · Docente (Argentina)

smmoscuzza@hotmail.com

Índice provisional

1.Introducción. 2. La industria pesquera y la transformación digital. 3. El impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencias de la gente de mar embarcada en la pesca. 4. Transición justa en el sector marítimo pesquero. 5. Inclusión y cuestión de género en la pesca. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

Problemas básicos a tratar

La industria pesquera mundial atraviesa una profunda transformación impulsada por la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial. Preparar a los pescadores y a la gente de mar para un futuro digitalizado y descarbonizado constituye hoy una de las prioridades centrales de la agenda conjunta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Marítima Internacional (OMI). Sin embargo, este proceso de cambio tecnológico presenta desafíos singulares para el personal embarcado en buques pesqueros, un colectivo laboral que opera en condiciones de aislamiento geográfico, conectividad limitada y marcos regulatorios aún en desarrollo.

La presente ponencia analiza, desde una perspectiva integral, el impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencias de la gente de mar embarcada en la pesca.

En primer lugar, se examina cómo tecnologías como el monitoreo electrónico de capturas, los sistemas de navegación automatizada, el análisis de datos en tiempo real y la inteligencia artificial están reconfigurando los perfiles ocupacionales a bordo, generando tanto nuevas demandas de cualificación como riesgos de desplazamiento de empleo. La investigación disponible señala que la transformación digital en el sector marítimo se ha abordado de forma fragmentada, limitada a funcionalidades específicas, sin abarcar transformaciones amplias de las prácticas de trabajo ni incorporar adecuadamente los factores humanos.

En segundo lugar, la ponencia examina las condiciones para una transición justa en este sector. La OIT adoptó las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos y el Plan Estratégico para 2026-2029, que prioriza el apoyo a trabajadores y empresas en transición hacia las economías verde y digital. No obstante, la aplicación de estos marcos al trabajo pesquero embarcado requiere de adaptaciones específicas, dadas las

particularidades del Convenio OIT núm. 188 sobre el trabajo en la pesca y la naturaleza del empleo a bordo.

En tercer lugar, se aborda la dimensión de la inclusión. La industria marítima enfrenta brechas significativas de género —con las mujeres representando menos del 19% de la fuerza laboral marítima a nivel global— en un contexto en que la digitalización, la descarbonización y las nuevas exigencias de competencias requiere en forma urgente ampliar la participación e incorporar diversas perspectivas. A ello se suman brechas generacionales, de origen y de acceso a la formación tecnológica entre tripulantes de distintos países y regiones.

Conclusiones a las que se espera llegar

La investigación permite concluir que la transformación digital de la industria pesquera mundial no puede ser un proceso guiado únicamente por criterios de eficiencia técnico-económica; por el contrario, debe subordinarse al principio del trabajo decente y situar al factor humano en el centro de las políticas de innovación. El análisis integral de los tres ejes propuestos demuestra que el aislamiento geográfico, la conectividad limitada y la naturaleza fragmentada con la que se están implementando las nuevas tecnologías a bordo (IA, monitoreo electrónico y navegación automatizada) colocan al personal embarcado en una situación de vulnerabilidad jurídica y laboral que requiere una intervención normativa urgente y coordinada.

En primer término, se concluye que la reconfiguración de los perfiles ocupacionales a bordo exige pasar de un abordaje tecnológico fragmentado a un modelo integral que prevenga el desplazamiento del empleo y tutele la salud y seguridad en el trabajo. Para que la digitalización no precarice las condiciones de vida en el mar, la actualización de los marcos de competencias debe concebirse como un derecho del trabajador a la formación continua, y no como una barrera de exclusión. Esto impone la necesidad de armonizar de forma eficaz las exigencias de idoneidad técnica de la OMI con las garantías laborales de la OIT.

En segundo término, la viabilidad de una transición justa en la pesca comercial depende de la adaptación específica de las Directrices de la OIT y su Plan Estratégico para 2026-2029 a las realidades operativas del sector. La mera traslación general de los marcos de la economía verde y digital resulta insuficiente si se ignoran las particularidades del Convenio OIT núm. 188. Por ende, es indispensable adecuar las normativas de inspección laboral, los tiempos de descanso y la responsabilidad del armador a un entorno digitalizado, asegurando que la tecnología sea una herramienta de control de la seguridad y no un mecanismo de precarización o vigilancia desproporcionada.

Finalmente, la sostenibilidad del sector pesquero a largo plazo está intrínsecamente ligada a la superación de sus profundas asimetrías estructurales. Para ello es necesario actualizar los marcos de competencias, analizando el Convenio STCW-F; diseñar programas de formación continua accesibles para tripulantes embarcados; y fortalecer el diálogo social tripartito —articulando a gobiernos, armadores y sindicatos— para democratizar el acceso al conocimiento tecnológico, garantizar la inclusión real y certificar jurídicamente que ningún pescador quede excluido ni desprotegido en el nuevo escenario del mar en transición.

EL PUNTO CIEGO DEL ACCESO: EDADISMO, TUTELA LABORAL Y JUBILACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO, A PROPÓSITO DE LA LEY N.º 21.822

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Transformaciones demográficas y sostenibilidad

Sergio Fuica Gutiérrez

Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad de Chile y Universidad del Desarrollo · Profesor de Derecho del Trabajo, Derecho Procesal Laboral y Litigación, Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad de Chile y Universidad del Desarrollo (Chile)

sergiofuica@gmail.com

Índice provisional

I. Planteamiento
II. Hipótesis
III. Contenido de la exposición
1. El punto ciego precontractual
2. La proyección sobre la terminación
3. La jubilación como expulsión legitimada y la Ley N.º 21.822
IV. Metodología
V. Propuestas
VI. Aportes y pertinencia
Bibliografía

Problemas básicos a tratar

La tutela antidiscriminatoria por edad en Chile se distribuye de manera inversa a la incidencia real del edadismo; y la primera legislación integral sobre personas mayores, lejos de corregir esa asimetría, la profundiza mediante un estatuto contractual diferenciado por edad que flexibiliza las garantías de estabilidad.

Conclusiones a las que se espera llegar

Primera, suprimir la exclusión del artículo 485 y extender la tutela de derechos fundamentales a la fase precontractual, con la prueba indiciaria del artículo 493 y legitimación activa sindical: la protección debe alcanzar la puerta de la empresa y no solo su interior. Segunda, exigir un control de proporcionalidad reforzado de la causal de necesidades de la empresa cuando el afectado es un trabajador mayor, no mediante una inversión de la carga probatoria, sino requiriendo la justificación del criterio de selección. Tercera, someter el pacto de suspensión de la Ley N.º 21.822 al principio de irrenunciabilidad del artículo 5 del Código del Trabajo y al estándar interamericano, que solo admite distinciones fundadas en las exigencias propias de la naturaleza del cargo.

EL REPARTO DE PAQUETERÍA EN LA ÚLTIMA MILLA COMO SUPUESTO DE CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES: BASES PARA LA SUPERACIÓN DE UN MODELO DE NEGOCIO ENFRENTADO CON LA IDEA DE TRABAJO DECENTE

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad



Fernando Elorza Guerrero

Universidad Pablo de Olavide /Departamento de Derecho Privado · Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (España)

felogue@upo.es

Índice provisional

1. Introducción.
2. Elementos configuradores de la cesión ilegal de trabajadores: reflexiones a partir de la Sentencia del Tribunal Supremo español (Sala de lo Social) núm. 331/2026, de 27 de marzo de 2026.
3. Aportaciones de la Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, a la actividad de reparto de paquetería como trabajo decente.
4. El Convenio OIT núm. 193, sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, de 12 de junio de 2026.
5. Conclusiones.
6. Bibliografía.

Problemas básicos a tratar

La ponencia parte de la reciente Sentencia del Tribunal Supremo español (Sala de lo Social) núm. 331/2026, de 27 de marzo de 2026, que apreció la existencia de cesión ilegal de trabajadores en la relación establecida por la empresa de paquetería DHL y las empresas que asumían la entrega final de la paquetería (reparto en última milla). Una sentencia en la que el control ejercido por DHL sobre los trabajadores pertenecientes a dichas empresas se ejercía en tiempo real por aquélla mediante una PDA proporcionada por la misma a dichos trabajadores adscritos a empresas sin ninguna vinculación societaria con DHL. Es a partir de dicha sentencia que se pretende reflexionar sobre los distintos elementos valorados por el alto tribunal para la apreciar la existencia de cesión ilegal de trabajadores, y especialmente el peso que ha tenido en esta conclusión la dirección algorítmica ejercida por DHL.

Adicionalmente se quiere realizar un análisis sobre la incidencia que esta sentencia puede tener sobre el modelo de reparto de paquetería en España, al tiempo que se hacen propuestas para la conformación de un modelo de reparto respetuoso con la legislación española e internacional. Igualmente, se pretende efectuar una consideración detenida de hasta qué punto la Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, y el Convenio núm. 193, sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, de 12 de junio de 2026, pueden

contribuir a consolidar un modelo de reparto de paquetería en la última milla respetuoso con la idea de trabajo decente.

Por último, la ponencia plantea la realización de una reflexión sobre las implicaciones que para la legislación española tendrá la transposición de la Directiva (UE) 2024/2831, todavía no efectuada, y la suscripción por España del Convenio núm. 193 OIT. Igualmente, cómo esos necesarios cambios legislativos pueden afectar al modelo de negocio de reparto de paquetería de última milla tal y como hoy día se configura.

Conclusiones a las que se espera llegar

En cuanto a las conclusiones a las que se espera llegar, creo importante señalar, en primer lugar, que la presente propuesta de ponencia individual forma parte de la actividad investigadora desarrollada en el seno del proyecto I+D PID2023-149939nb-c32) SCA, financiado por el Gobierno de España y que lleva por título "Modernización de la regulación del transporte de pasajeros y de carga: sostenibilidad, conectividad y agilización de la resolución de conflictos". Por tanto, interesa realizar una deconstrucción de la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en la sentencia de 27 de marzo de 2026 para comprender el distinto peso de los elementos fácticos valorados por el Alto Tribunal y que le han llevado a concluir que el modelo organizativo de última milla planteado por DHL es un caso evidente de cesión ilegal de trabajadores. Siendo cierto que el uso de la PDA como tecnología de control ha pesado notablemente en la consideración que para el Tribunal Supremo ha merecido el caso, me resisto a considerar que su uso sea un factor que, en todo caso, aboque a la apreciación de que nos encontramos ante una cesión ilegal de trabajadores. Por tanto, en la ponencia se expondrán aquellas claves fácticas que permitirían realizar un uso de dicho dispositivo electrónico sin que ello aboque a un modelo organizativo del trabajo enfrentado con la idea de trabajo decente o con la legislación laboral vigente.

Por otra parte, la ponencia pretende identificar aquellos aspectos jurídicos contenidos tanto en la Directiva (UE) 2024/2831, como en el Convenio núm. 193 OIT, que requerirían una acogida en el Derecho del Trabajo español, y por tanto pueden tener incidencia sobre el modelo organizativo de reparto de paquetería en la última milla. Es a partir de la consideración de las reformas que se establezcan como necesarias cuando se podrá realizar una propuesta de modelo de negocio y organizativo viable desde la perspectiva de la idea de trabajo decente impulsada por la OIT y las instituciones comunitarias.

EL RETO DE LA EQUIPARACIÓN ENTRE EL EMPLEO DOMÉSTICO Y EL EMPLEO ORDINARIO. A PROPÓSITO DEL CONVENIO 189 OIT.

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Derecho humano al cuidado



Francisco Vigo Serralvo

Universidad de Málaga · Profesor titular Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (España)

fvs@uma.es

Índice provisional

1. La singularidad de la relación contractual de empleo doméstico para el Derecho del Trabajo. Sobre el requisito de ajenidad.
2. Razones históricas para le exclusión del empleo doméstico del Derecho del Trabajo.
3. La equiparación entre el empleo doméstico y el empleo ordinario como mandato normativo. Sobre el Convenio 189 OIT.
4. Dificultades para la integración. 4.1 La condición no empresarial del empleador. 4.2 La confianza como elemento nuclear de la relación. 4.3 Especial protección constitucional del centro de trabajo. 4.4. Dificultades para el ejercicio de derechos colectivos.
5. Experiencias nacionales. Proposiciones de reforma.

Problemas básicos a tratar

La ponencia tiene por objeto analizar las posibilidades, límites y tensiones que plantea la equiparación jurídica entre el empleo doméstico y el empleo ordinario en el marco del Derecho del Trabajo contemporáneo. Partimos de la premisa de que dicha equiparación constituye un objetivo normativo ineludible, pero también especialmente complejo, en la medida en que el trabajo doméstico remunerado se desarrolla en un contexto contractual, organizativo y social profundamente distinto de aquel que históricamente ha servido de referencia para la construcción de las instituciones laborales clásicas.

[…]

No obstante, a través del Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo, así como de otros instrumentos de Derecho Internacional Público y de Derecho de la Unión Europea, pretendemos demostrar que la progresiva equiparación del empleo doméstico con el empleo ordinario no constituye una mera opción de política legislativa, sino un verdadero mandato normativo. […]

Asimismo, la ponencia prestará especial atención a la dimensión de género de esta cuestión. El empleo doméstico es un sector profesional intensamente feminizado, lo que determina que las diferencias de trato normativo no puedan analizarse únicamente desde una perspectiva sectorial o contractual, sino también desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres. […] La equiparación, por tanto, no solo responde a una exigencia de justicia laboral, sino también a una exigencia de igualdad material.

A partir de este marco, se pretende examinar críticamente las dificultades que persisten para alcanzar una equiparación plena y efectiva. Entre ellas destaca, en primer lugar, el carácter no empresarial del empleador doméstico, que dificulta la traslación automática de obligaciones pensadas para sujetos empresariales dotados de medios organizativos, técnicos y económicos. En segundo lugar, debe considerarse la relevancia del vínculo de confianza, particularmente intenso en una relación laboral que se desarrolla en el espacio privado del hogar y que implica una proximidad personal poco frecuente en otras relaciones de trabajo. En tercer lugar, la singular protección constitucional y jurídica del domicilio plantea límites específicos a la actuación inspectora y a los mecanismos ordinarios de control del cumplimiento laboral. Finalmente, el reducido margen para la acción colectiva, derivado de la dispersión de los lugares de trabajo, la individualización de la relación laboral y la limitada presencia sindical, dificulta la construcción de herramientas colectivas de defensa y mejora de condiciones.

[...]

Conclusiones a las que se espera llegar

Las conclusiones esperadas de la ponencia se orientan a poner de manifiesto que la equiparación entre el empleo doméstico y el empleo ordinario constituye un objetivo jurídicamente exigible, pero no exento de importantes dificultades técnicas, institucionales y materiales. [...]

Desde esta perspectiva, una de las principales conclusiones será que las categorías clásicas del ordenamiento laboral no siempre resultan plenamente adecuadas para garantizar, por sí solas, una protección efectiva de las personas trabajadoras del hogar. [...] Por ello, la equiparación no debe identificarse necesariamente con una homogeneización absoluta, sino con la consecución de un nivel equivalente de protección jurídica, adaptado a las particularidades del sector.

Asimismo, se espera demostrar que las dificultades existentes no son insuperables ni pueden operar como argumento para mantener una protección laboral de carácter disminuido. [...] En este sentido, la especialidad normativa no debe entenderse como una vía de exclusión, sino como una técnica de integración protectora.

Entre esas disposiciones especiales pueden destacarse aquellas dirigidas a adaptar las obligaciones preventivas al contexto del hogar familiar, reforzar los mecanismos de formalización contractual, garantizar una protección suficiente frente a la extinción injustificada, mejorar la cobertura de Seguridad Social, facilitar la actuación inspectora con pleno respeto a la inviolabilidad del domicilio y promover cauces adecuados de representación, información y acción colectiva. [...]

La ponencia aspira igualmente a concluir que algunas experiencias nacionales han demostrado la viabilidad de este enfoque. [...] Estas experiencias evidencian que la equiparación efectiva requiere una combinación de reglas comunes, garantías reforzadas y adaptaciones específicas, evitando tanto la completa asimilación acrítica al empleo ordinario como la perpetuación de regímenes especiales devaluados.

En definitiva, la conclusión central será que el reto no consiste en negar la singularidad del empleo doméstico, sino en impedir que dicha singularidad se traduzca en una menor ciudadanía laboral. [...] La equiparación del empleo doméstico, por tanto, exige una reconstrucción normativa que combine igualdad, especialidad y efectividad, de manera que las personas trabajadoras del hogar accedan a una protección real y no meramente declarativa.

EL TELETRABAJO: TENSIÓN JURÍDICO-APLICATIVA DE LA NORMATIVA EN UN CONTEXTO DIGITAL.

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy



Mar Sabadell-Bosch

UOC, Universitat Oberta de Catalunya · Associate Professor (España)

msabadell@uoc.edu

Índice provisional

Introducción
La naturaleza constituyente del acuerdo de teletrabajo: la frontera tutelar
La paradoja de una realidad dual
Analisis de la certeza juridica y posibles elementos distorsionadores
Conclusiones

Problemas básicos a tratar

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, constituye el primer intento del legislador español de establecer un marco jurídico integral para una modalidad de prestación de servicios cuya relevancia había ido aumentando progresivamente como consecuencia de la transformación digital de la economía, la expansión de las tecnologías de la información y la comunicación y la consolidación de nuevos modelos de organización del trabajo. [...]

Uno de los elementos centrales de esta regulación es el acuerdo individual de trabajo a distancia, al que el legislador atribuye naturaleza constitutiva. [...] Con este instrumento jurídico se pretende garantizar la voluntariedad del teletrabajo y delimitar las condiciones esenciales de la prestación laboral. [...] En consecuencia, el acuerdo deja de ser un mero documento formal para convertirse en la pieza vertebradora del régimen jurídico del trabajo a distancia.

[...] La Ley 10/2021 no resulta aplicable a cualquier modalidad de teletrabajo, sino únicamente a aquel que alcance el umbral mínimo previsto en su artículo 1; esto es, cuando el trabajo a distancia represente, con carácter regular, al menos el treinta por ciento de la jornada en un período de referencia de tres meses, o el porcentaje proporcional equivalente en contratos de duración inferior. Queda así excluido de la obligatoriedad del acuerdo un amplio conjunto de situaciones de teletrabajo, ocasional o de baja intensidad, cuya regulación continúa descansando en las normas generales del Estatuto de los Trabajadores, en la negociación colectiva y en la autonomía de la voluntad de las partes. [...]

Además, la experiencia acumulada desde la entrada en vigor de la Ley 10/2021 pone de manifiesto que la consolidación del teletrabajo no ha seguido la evolución inicialmente prevista. [...] Así pues, resulta pertinente preguntarse si determinados elementos de la Ley 10/2021 continúan generando incertidumbre interpretativa para empresas y personas trabajadoras, dificultando el recurso al teletrabajo como fórmula ordinaria de organización del trabajo.

Entre las materias que han suscitado un mayor debate destaca el régimen de compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia. Si bien la normativa laboral reconoce el derecho a no asumir los gastos relacionados con el desempeño de su actividad profesional, a la persona que trabaja por cuenta ajena, la Ley 10/2021 no determina con precisión cuáles deben ser objeto de compensación, cómo han de cuantificarse ni cuál es el mecanismo adecuado para su abono. [...]

A esta cuestión se añade el derecho a la desconexión digital, cuya relevancia ha aumentado considerablemente en un contexto caracterizado por la creciente digitalización de las relaciones laborales y la difuminación de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. [...] Sin embargo, la norma no concreta cuál es el estándar de diligencia exigible para entender cumplida esta obligación, ni determina con claridad qué medidas organizativas o técnicas resultan suficientes para garantizar su efectividad. [...]

Las anteriores cuestiones ponen de manifiesto que la eficacia práctica del régimen jurídico del trabajo a distancia no depende exclusivamente del contenido de la Ley 10/2021, sino también del modo en que sus previsiones han sido desarrolladas por la negociación colectiva y concretadas por la jurisprudencia. [...]

Partiendo de estas premisas, el presente trabajo tiene por objeto analizar críticamente el régimen jurídico del acuerdo individual de trabajo a distancia previsto en la Ley 10/2021, identificando aquellos aspectos que continúan generando mayores incertidumbres interpretativas. Particular atención se prestará a la compensación de gastos, al derecho a la desconexión digital y, en general, a los límites de la autonomía de la voluntad en la configuración del acuerdo, con el propósito de valorar si el marco normativo vigente proporciona un nivel suficiente de seguridad jurídica para favorecer una implantación estable y equilibrada del teletrabajo en España.

EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR: CONSENTIMIENTO, BASES DE LICITUD Y PODER DE DIRECCIÓN.

Héctor Cárdenas Oyarzún

Universidad de Los Lagos (Chile) · Abogado (CHILE)

hector.cardenas@ulagos.cl

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Índice provisional

Introducción
El derecho fundamental a la protección de los datos personales
El consentimiento como base de licitud del tratamiento de datos personales
La relación laboral como régimen especial de tratamiento de datos personales
El poder informacional del empleador frente a la inteligencia artificial y el tratamiento masivo de datos
Conclusiones

Problemas básicos a tratar

La ponencia aborda las tensiones que surgen entre el derecho fundamental a la protección de los datos personales del trabajador y las necesidades legítimas del empleador de tratar dicha información para el cumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales. Se parte de la premisa de que la relación laboral constituye un contexto jurídico singular, caracterizado por una asimetría estructural entre empleador y trabajador que impide considerar el consentimiento como la base ordinaria de licitud del tratamiento de datos personales. A partir de ello, el trabajo busca determinar cuáles son las bases de licitud que efectivamente legitiman dicho tratamiento en el ámbito laboral y cuáles son sus límites, especialmente frente a principios como la finalidad, la proporcionalidad, la minimización y la responsabilidad del responsable del tratamiento. Asimismo, se examina cómo el desarrollo de nuevas tecnologías, particularmente la inteligencia artificial y las herramientas de análisis masivo de datos, ha incrementado la capacidad de los empleadores para recopilar, cruzar e inferir información sobre sus trabajadores, generando riesgos inéditos para la autonomía informativa, la privacidad y el ejercicio de otros derechos fundamentales, como la igualdad y la no discriminación.

En este contexto, la ponencia propone analizar si el desafío contemporáneo ya no radica únicamente en justificar el acceso inicial a los datos personales, sino principalmente en controlar jurídicamente los usos posteriores, las inferencias y la reutilización de esa información dentro de la relación laboral, configurando la protección de datos personales como un nuevo límite al poder de dirección y al poder informacional del empleador.

Conclusiones a las que se espera llegar

Se espera concluir que el tratamiento de datos personales en la relación laboral constituye un régimen jurídico especial, en el cual el consentimiento del trabajador no puede ser considerado la base ordinaria de licitud debido a la asimetría estructural propia del vínculo de subordinación y dependencia. En consecuencia, el tratamiento debe sustentarse principalmente en otras bases de licitud, como el

cumplimiento de obligaciones legales, la ejecución del contrato de trabajo y, en determinados casos, el interés legítimo del empleador, siempre sujeto a los principios de finalidad, necesidad, proporcionalidad y minimización de datos.

Asimismo, se pretende demostrar que el avance de las nuevas tecnologías y de la inteligencia artificial ha incrementado significativamente los riesgos asociados al tratamiento masivo, cruce e inferencia de datos personales de los trabajadores, lo que exige reforzar los límites jurídicos al ejercicio del poder informacional del empleador. Desde esta perspectiva, se espera sostener que la protección de los datos personales constituye hoy un límite específico al poder de dirección empresarial, permitiendo compatibilizar las legítimas necesidades de gestión del empleador con la tutela efectiva de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

ENVEJECIMIENTO, MIGRACIONES Y SOSTENIBILIDAD DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ANTE LA TRANSICIÓN DIGITAL: UN ANÁLISIS DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Transformaciones demográficas y sostenibilidad



María Belén Fernández Collados

Universidad de Murcia · Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (España)

mbelenfc@um.es

Índice provisional (selección literal)

1. Planteamiento general: transición digital, cambio demográfico y protección social
2. Envejecimiento de la población trabajadora y transformación del mercado de trabajo
3. Migraciones laborales ante la transición digital
4. Economía irregular, trayectorias laborales fragmentadas y sostenibilidad del sistema
5. Respuestas desde el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
6. Conclusiones

Problemas básicos a tratar

La ponencia parte de la constatación de que la transición digital no solo transforma la organización del trabajo, sino que también incide sobre la sostenibilidad del sistema de protección social en un contexto marcado por el envejecimiento demográfico y la creciente relevancia de las migraciones laborales. El problema central consiste en determinar si el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social disponen de instrumentos suficientes para responder a trayectorias laborales cada vez más fragmentadas, digitalizadas, envejecidas y atravesadas por desigualdades de género, origen y edad.

Una primera cuestión básica será el envejecimiento de la población trabajadora. El aumento de la edad media de las personas activas plantea problemas relativos a la permanencia en el empleo, la adaptación profesional, la recualificación digital, la discriminación por edad y la compatibilidad entre trabajo y pensión. Se analizará si las políticas actuales permiten prolongar voluntariamente la vida laboral en condiciones dignas o si, por el contrario, generan nuevas formas de exclusión de las personas trabajadoras sénior.

La segunda cuestión se refiere a las migraciones laborales. En sectores esenciales como los cuidados, la agricultura, la logística o los servicios, la mano de obra migrante resulta decisiva para sostener la actividad económica y, de forma indirecta, el sistema de Seguridad Social. Sin embargo, persisten barreras jurídicas, administrativas y laborales que dificultan su integración regular en el mercado de trabajo. La comunicación examinará cómo estas barreras pueden favorecer situaciones de precariedad, desigualdad de trato, empleo informal y falta de acceso efectivo a derechos laborales y de protección social.

La tercera cuestión central será la economía irregular como factor que conecta envejecimiento, migraciones y sostenibilidad del sistema. El empleo no declarado reduce la cotización efectiva, debilita la financiación de la Seguridad Social y genera lagunas de protección que afectan especialmente a personas mayores, mujeres y personas migrantes. Este fenómeno resulta particularmente relevante en un mercado de trabajo transformado por la digitalización, donde pueden intensificarse formas de externalización, discontinuidad laboral y segmentación ocupacional.

Por último, la comunicación abordará el impacto de estas dinámicas sobre la suficiencia y equidad de las prestaciones, especialmente las pensiones. Se tratará de identificar qué reformas normativas e institucionales resultan necesarias para reforzar la formalización del empleo, prevenir discriminaciones, mejorar la integración laboral de las personas migrantes, favorecer el envejecimiento activo y garantizar una protección social sostenible, inclusiva y adaptada a las nuevas realidades del trabajo digital.

Conclusiones a las que se espera llegar

Se espera concluir que la sostenibilidad futura del sistema de protección social no puede analizarse únicamente desde una perspectiva financiera, sino que exige una aproximación integral que conecte mercado de trabajo, envejecimiento demográfico, migraciones laborales, igualdad y transición digital. La transformación tecnológica está modificando las formas de acceso, permanencia y salida del empleo, y sus efectos no son neutros: inciden con especial intensidad sobre las personas trabajadoras mayores, las mujeres y las personas migrantes.

Una primera conclusión será que el envejecimiento de la población trabajadora requiere reforzar las políticas de permanencia activa, recualificación profesional y adaptación de las condiciones de trabajo. La prolongación de la vida laboral solo puede considerarse socialmente sostenible si es voluntaria, digna y compatible con la salud, la empleabilidad y la ausencia de discriminación por edad. Por ello, se defenderá la necesidad de revisar los mecanismos de compatibilidad entre empleo y pensión, así como de impulsar medidas que favorezcan la adaptación digital de las personas trabajadoras sénior.

En segundo lugar, se concluirá que las migraciones laborales constituyen un elemento estructural para la sostenibilidad del mercado de trabajo y del sistema de Seguridad Social. Sin embargo, su potencial integrador queda limitado cuando el marco jurídico-migratorio y laboral genera barreras de acceso al empleo regular o no garantiza una protección efectiva. La comunicación sostendrá que una política migratoria laboral ordenada, garantista e inclusiva es imprescindible para reducir la informalidad, mejorar la cotización y asegurar derechos laborales y sociales.

En tercer lugar, se espera demostrar que la economía irregular actúa como un factor transversal de vulnerabilidad. Su presencia debilita la financiación del sistema, reduce la protección de quienes trabajan en sectores precarizados y agrava desigualdades por edad, género y origen. Por ello, se propondrá reforzar los instrumentos de inspección, formalización del empleo y protección social, especialmente en sectores intensivos en mano de obra migrante y feminizada.

Finalmente, se concluirá que el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social deben desempeñar un papel activo en la gobernanza social de la transición digital. La digitalización no debe traducirse en fragmentación de trayectorias, pérdida de derechos o debilitamiento de la protección social, sino en una oportunidad para construir un modelo laboral más inclusivo. Para ello, será necesario articular reformas normativas e institucionales que integren envejecimiento activo, migraciones, igualdad de género, lucha contra la informalidad y sostenibilidad de las pensiones.

"ESTABILIDAD LABORAL Y TRANSICIÓN VERDE EN TERRITORIOS ECOLÓGICAMENTE FRÁGILES: EL CASO DE GALÁPAGOS Y LOS DESAFÍOS DEL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LA PROTECCIÓN AMBIENTAL"



Eduardo Monar Viña

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil · Asesor Laboral de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (Ecuador)

eduardo.monar@cu.ucsg.edu.ec

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La función tuitiva y ecológica del Derecho del Trabajo

Índice provisional (selección literal)

1. INTRODUCCIÓN
2. CONTEXTO: RÉGIMEN ESPECIAL DE GALÁPAGOS Y SUS IMPLICACIONES LABORALES
3. MANIFESTACIONES DE INESTABILIDAD LABORAL EN GALÁPAGOS
4. ANÁLISIS JURÍDICO: TENSIÓN ENTRE DERECHOS FUNDAMENTALES
5. PROPUESTAS DE TRANSICIÓN VERDE JUSTA PARA GALÁPAGOS
6. CONCLUSIONES Y REFLEXIÓN FINAL

Problemas básicos a tratar

[…]

¿Cómo puede el Derecho del Trabajo garantizar estabilidad laboral y protección de derechos fundamentales cuando la protección ambiental especial de un territorio limita estructuralmente la generación de empleo formal y la actividad económica? […]

Galápagos presenta una tensión fundamental entre dos mandatos constitucionales: la protección del Patrimonio Natural de la Humanidad (artículo 258 de la Constitución ecuatoriana) y la garantía de derechos laborales fundamentales (artículo 33). El régimen especial de Galápagos establece restricciones severas a migración, desarrollo económico, y actividades productivas, orientadas a preservar un ecosistema único. Sin embargo, estas restricciones generan limitaciones estructurales en la generación de empleo formal, estable y decente. […]

La precarización en Galápagos se manifiesta particularmente en cadenas de subcontratación en hoteles, restaurantes y servicios turísticos. Esta fragmentación de la relación laboral debilita derechos colectivos, negociación colectiva, y protección social. […]

Galápagos atrae trabajadores migrantes que llegan con contratos temporales, sin garantías de residencia permanente o protección social. Estas limitaciones legales a la migración, aunque justificadas ambientalmente, generan vulnerabilidad laboral. […]

La investigación busca contribuir a clarificación conceptual y jurídica de cómo el Derecho del Trabajo puede ser instrumento de transición verde justa en territorios donde la sostenibilidad ambiental es

condición estructural, no opción. Busca también identificar reformas jurídicas viables en ordenamiento ecuatoriano que puedan servir como referencia para otros países latinoamericanos.

Conclusiones a las que se espera llegar

[...]

La transición verde justa en territorios ecológicamente frágiles como Galápagos requiere una reformulación integral del Derecho del Trabajo que integre simultáneamente protección ambiental y garantía de derechos laborales fundamentales. No se trata de elegir entre sostenibilidad ambiental o derechos laborales, sino de desarrollar mecanismos jurídicos que garanticen ambos mediante reforma normativa, política pública reforzada, y responsabilidad empresarial especial.

[...]

En territorios donde la economía ya está severamente limitada por restricciones ambientales, "transición verde justa" no significa reducción adicional de empleo, sino garantía de que protección ambiental existente sea acompañada de garantías laborales reforzadas. La transición es hacia modelo de empleo decente dentro de límites ambientales.

[...]

Se espera que la investigación concluya que: (1) existe conflicto real entre protección ambiental y derechos laborales en Galápagos que requiere solución jurídica; (2) la solución requiere reforma normativa integral que reconozca función ecológica del Derecho del Trabajo; (3) mecanismos viables incluyen estabilidad laboral reforzada, protección social adaptada, responsabilidad empresarial especial, reconversión laboral, diálogo social, y financiamiento compartido; (4) estas soluciones son aplicables a otros territorios frágiles en América Latina; (5) el debate sobre transición verde justa debe reposicionarse desde perspectiva de derechos laborales fundamentales.

[...]

ESTRÉS TÉRMICO Y TECNOLOGÍAS EMERGENTES: RETOS Y OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TRACK: TRANSICIÓN VERDE

LÍNEA TEMÁTICA: Trabajo, digitalización y sostenibilidad: desafíos regulatorios de la transición verde



Marouane Laabbas-el-Guennouni

European Trade Union Institute (ETUI) y Universitat Rovira i Virgili (URV) · Investigador y profesor asociado (Bélgica)

mlaabbas@etui.org

Índice provisional

- Introducción
- Riesgos laborales relacionados con el calor
- El calor en el trabajo y los límites del marco jurídico de la UE en materia de SST
- Tecnologías emergentes y la exposición al calor en el trabajo
- Inteligencia artificial y seguridad y salud en el trabajo
- Regulación de la inteligencia artificial en el contexto de la SST
- Conclusiones

Problemas básicos a tratar

El aumento de las temperaturas globales, así como la creciente frecuencia e intensidad de las olas de calor debidas al cambio climático, constituyen una amenaza cada vez mayor para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. El estrés térmico sufrido en el lugar de trabajo se asocia ya a un incremento de los riesgos de enfermedades relacionadas con el calor, el aumento de los accidentes y la mortalidad y disminución de la productividad, especialmente en sectores expuestos al aire libre como la construcción, la agricultura, la industria manufacturera, la minería y los servicios de extinción de incendios. Pese a este riesgo creciente, el marco jurídico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) proporciona una protección fragmentaria e indirecta frente a la exposición al calor en el trabajo, al basarse fundamentalmente en obligaciones generales de evaluación de riesgos más que en normas vinculantes específicas relativas al calor ocupacional.

El presente trabajo examina en qué medida el actual marco de seguridad y salud de la Unión Europea protege a las personas trabajadoras frente al estrés térmico en el lugar de trabajo. Para ello, se identifica las principales lagunas regulatorias y se analiza cómo las tecnologías emergentes —en particular los sensores portátiles y las aplicaciones de inteligencia artificial (IA)— están siendo desarrolladas y utilizadas para abordar los riesgos térmicos en el entorno laboral. A partir de una revisión interdisciplinar de la literatura, se analiza de qué manera estas tecnologías permiten una monitorización del estrés térmico en tiempo real, individualizada y de carácter proactivo, mediante la recogida continua de datos fisiológicos, ambientales y conductuales, superando así algunas de las limitaciones estructurales de los métodos tradicionales de evaluación del riesgo térmico.

Si bien el trabajo pone de manifiesto que el uso de las tecnologías emergentes pueden contribuir a mejorar la protección contra la exposición al calor ocupacional, también lleva a cabo un análisis crítico de los retos regulatorios que plantea el uso de tecnologías basadas en inteligencia artificial en el ámbito laboral. En particular, se examina la interacción entre la normativa vigente en materia de seguridad y salud y el marco regulador europeo en evolución sobre la inteligencia artificial, abordando cuestiones relativas a la protección de datos, la toma de decisiones algorítmica, la vigilancia de las personas trabajadoras y las responsabilidades empresariales.

Conclusiones a las que se espera llegar

El objetivo del trabajo es demostrar que, si bien las tecnologías emergentes presentan un notable potencial para reforzar la prevención del estrés térmico en el trabajo y complementar la poca atención al calor ocupacional por parte de la normativa de prevención de riesgos laborales, su utilización eficaz y legítima requiere una mayor claridad normativa, su integración en los sistemas de gestión de riesgos laborales y la adopción de garantías que aseguren que la innovación tecnológica refuerce (y no sustituya) las obligaciones empresariales ni la protección de las personas trabajadoras. Además, el estudio pretende llevar a cabo el concurso de derechos que debe practicarse entre la protección de los datos de las personas trabajadoras (en conexión con el uso de los sensores que puedan comprometer dichos datos) y el derecho a una protección adecuada de la seguridad y la salud ante unas temperaturas cada vez más altas (debido al calentamiento global). Los resultados pondrán de relieve la necesidad de avanzar hacia un enfoque más coherente e integral en la Unión Europea que permita alinear el Derecho a la seguridad y la salud en el trabajo, la prevención de la exposición al calor ocupacional (debido a un clima cambiante) y la regulación de una inteligencia artificial en constante evolución.

"GENERACIONES EN RIESGO EN LA EFTP LATINOAMERICANA: DIGITALIZACIÓN, COMPETENCIAS Y DESIGUALDAD EN LAS TRANSICIONES HACIA EL TRABAJO DEL SIGLO XXI"

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión



Julián Gabriel Babenco Maschke

DUOC UC · Docente Investigador (Chile)

j.babenco@profesor.duoc.cl

Índice provisional

0. Resumen/abstract y palabras clave
1. Introducción: transformación digital, empleo y nuevas vulnerabilidades juveniles en América Latina
2. La EFTP latinoamericana frente a la transición digital del trabajo
3. Automatización, inteligencia artificial y reconfiguración de competencias laborales
4. Brechas estructurales de la EFTP: desigualdad territorial, exclusión digital y segmentación educativa
5. Generaciones en riesgo: precarización, informalidad y fragilidad previsional futura
6. Competencias digitales, empleabilidad sostenible y aprendizaje permanente
7. Microcredenciales, flexibilidad curricular y nuevos modelos de formación técnico-profesional
8. Inteligencia institucional y articulación entre educación, trabajo y desarrollo productivo
9. Hacia una transición digital justa para la juventud latinoamericana
10. Conclusiones
11. Bibliografía

Problemas básicos a tratar

[...]

En este contexto, el trabajo propone analizar críticamente cómo la digitalización está configurando nuevas formas de vulnerabilidad juvenil en América Latina, particularmente entre estudiantes y egresados de trayectorias técnico-profesionales. La investigación sostiene que la región enfrenta una transición digital asimétrica, donde la velocidad de transformación tecnológica supera las capacidades institucionales de adaptación curricular, formación de competencias y articulación entre educación y empleo.

Uno de los problemas centrales radica en la persistencia de profundas brechas estructurales que limitan las posibilidades de empleabilidad sostenible para amplios sectores juveniles. Entre ellas destacan la desigualdad territorial, la segmentación educativa, la baja conectividad digital, la informalidad laboral y la escasa articulación entre sistemas formativos y dinámicas productivas emergentes. [...]

Otro eje relevante será el análisis de las tensiones entre automatización y empleo juvenil. Si bien la transformación digital genera nuevas oportunidades laborales, también produce procesos de

desplazamiento ocupacional, polarización salarial y exclusión de trabajadores con menores niveles de capital educativo y tecnológico. [...]

En este escenario, el trabajo discutirá además el papel emergente de microcredenciales, aprendizaje permanente y modelos flexibles de formación como posibles mecanismos de adaptación frente a las nuevas dinámicas del trabajo digital. Sin embargo, se argumentará que dichas estrategias solo serán efectivas si se articulan con políticas públicas orientadas a inclusión, transición justa y fortalecimiento de capacidades institucionales en la EFTP latinoamericana.

[...]

Conclusiones a las que se espera llegar

La investigación espera concluir que América Latina enfrenta una transición digital profundamente desigual, en la cual amplios sectores juveniles vinculados a la educación y formación técnico-profesional se encuentran expuestos a nuevas formas de vulnerabilidad laboral, exclusión tecnológica y precarización estructural. [...]

La persistencia de currículos rígidos, débil articulación con sectores productivos emergentes, baja incorporación de competencias digitales avanzadas y escasa capacidad adaptativa institucional dificultan que la EFTP responda adecuadamente a las dinámicas contemporáneas del trabajo digitalizado.

[...] Los impactos de la transformación tecnológica tienden a concentrarse con mayor intensidad en jóvenes provenientes de sectores vulnerables, territorios periféricos y trayectorias educativas fragmentadas, profundizando desigualdades históricas ya existentes en América Latina. [...]

En este contexto, estrategias como aprendizaje permanente, microcredenciales, flexibilización curricular e integración de competencias digitales complejas emergen como elementos clave para fortalecer trayectorias laborales más sostenibles.

[...] La región requiere avanzar hacia modelos integrales capaces de articular formación, inclusión social, inteligencia institucional y desarrollo territorial, evitando reproducir nuevas formas de segmentación educativa y precarización laboral.

[...]

HACIA UNA SOCIEDAD DEL CUIDADO: EL AUTOCUIDADO COMO PILAR DE LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y LA IGUALDAD SUSTANTIVA

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Derecho humano al cuidado



Fernando Buenahora Jimenez

Corte Suprema De Justicia - Sala Laboral · Magistrado Auxiliar (Colombia)

fernando.buenahora@gmail.com

Índice provisional

1. El autocuidado en el paradigma de la sociedad del cuidado. 2. El autocuidado como pilar de la igualdad sustantiva. 3. Justiciabilidad y Avances Normativos. 4. Conclusiones - propuesta de hoja de ruta.

Problemas básicos a tratar

Considero clave analizar el impacto de la transición demográfica (envejecimiento, cambios en familias) sobre los sistemas de trabajo y protección social actuales.

A partir de ese contexto, pretendo evaluar cómo la actual organización social del cuidado genera desigualdades de género y barreras para el autocuidado.

Con ese panorama a la vista, desarrollaré un análisis jurídico constitucional: Examinar cómo el derecho al cuidado está ingresando en las cartas magnas de la región como un derecho fundamental (ej. Ecuador, Bolivia, México).

Asimismo, abordaré los hitos judiciales más recientes (como la sentencia de México sobre el derecho al autocuidado o las de Colombia sobre salud y vida digna) para argumentar sobre la justiciabilidad del derecho de manera autónoma y directa.

Finalmente, con base en lo desarrollado en los instrumentos internacionales y la jurisprudencia comentada, evaluaré en forma detallada el sistema de cuidado en Colombia en perspectiva de la región (derecho comparado), y su viabilidad como herramienta para operativizar el derecho fundamental al autocuidado

Conclusiones a las que se espera llegar

Las siguientes podrían ser las conclusiones más relevantes del estudio:

El derecho al autocuidado está dejando de ser una aspiración abstracta para convertirse en una obligación exigible directamente ante los tribunales

El autocuidado debe considerarse un pilar de la "Sociedad del Cuidado", un nuevo modelo de desarrollo que ubica la sostenibilidad de la vida por encima del crecimiento económico lineal

La única vía para operativizar el derecho al autocuidado es la creación de Sistemas Integrales de Cuidados que articulen tiempo, recursos, infraestructura y servicios públicos universales y de calidad

Para que el autocuidado sea una realidad, las políticas públicas deben centrarse en el "alivio de tiempos", garantizando que las licencias (maternidad, paternidad, parentales y de larga duración) sean remuneradas, intransferibles y equiparables para todas las formas de familias

El reconocimiento legal del autocuidado contribuye a desmantelar la asignación estereotipada de los cuidados a las mujeres, promoviendo una nueva ética de la corresponsabilidad de género, fundamental en la construcción de nuevos modelos sociales.

IA E LIBERDADE RELIGIOSA NO LOCAL DE TRABALHO: NOVAS FRONTEIRAS DE VIGILÂNCIA E DISCRIMINAÇÃO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Susana Sousa Machado

ESTG - Politécnico do Porto / CIICESI · Professora Adjunta (Portugal)

scm@estg.ipp.pt

Índice provisional

1. Introdução; 2. Liberdade religiosa no contexto laboral; 3. Perfis de identidade religiosa; 4. Vigilância baseada na IA e controlo comportamental; 5. Viés algorítmico e discriminação indireta; 6. Regulamento Europeu de Inteligência Artificial; 7. Conclusão.

Problemas básicos a tratar

A crescente utilização de sistemas de inteligência artificial no contexto laboral está a alterar profundamente os mecanismos de recrutamento, avaliação de desempenho, monitorização e gestão dos trabalhadores. Paralelamente aos benefícios associados à automatização dos processos de decisão, emergem novos riscos para o exercício efetivo dos direitos fundamentais, em particular para a liberdade religiosa, cuja proteção tradicional se encontra centrada nas manifestações externas da crença.

A investigação parte da premissa de que a inteligência artificial modifica profundamente este paradigma. Atualmente, os sistemas algorítmicos não se limitam a tratar informação fornecida pelos trabalhadores ou candidatos ao emprego, sendo igualmente capazes de inferir características pessoais a partir da análise de grandes volumes de dados comportamentais. Horários de trabalho, padrões de utilização de aplicações, localização geográfica, idioma utilizado, pausas regulares ou outros indicadores aparentemente neutros podem funcionar como variáveis indiretas (proxies) suscetíveis de revelar convicções religiosas sem que estas tenham sido expressamente manifestadas.

Conclusiones a las que se espera llegar

Espera-se demonstrar que a utilização crescente de sistemas de inteligência artificial nas relações laborais está a transformar profundamente os riscos tradicionalmente associados à proteção da liberdade religiosa. Se, durante décadas, a discussão jurídica incidiu sobretudo sobre manifestações visíveis da religião — como o uso de símbolos religiosos, vestuário ou pedidos de adaptação do tempo de trabalho —, a inteligência artificial introduz uma realidade qualitativamente distinta, caracterizada pela possibilidade de inferir convicções religiosas a partir de dados aparentemente neutros e de padrões comportamentais recolhidos durante a atividade profissional.

Pretende-se concluir que esta capacidade de inferência algorítmica amplia significativamente o potencial discriminatório dos sistemas de inteligência artificial, tornando mais difícil a identificação e a demonstração de práticas discriminatórias. A discriminação deixa de assentar necessariamente em decisões explícitas ou em critérios diretamente relacionados com a religião, passando a manifestar-se através da utilização de variáveis correlacionadas, da definição automática de perfis e da reprodução de enviesamentos presentes nos dados utilizados para treinar os algoritmos.

"IA Y DIGITALIZACIÓN DE LA ITSS EN LA SUPERVISIÓN DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL: UN MODELO DE FISCALIZACIÓN PARCIAL"

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Jaime Piqueras García

Universitat de València · Profesor Ayudante Doctor (España)

jaime.piqueras@uv.es

Índice provisional (selección literal)

1. IA y digitalización de la actividad inspectora y su relevancia en el control del mercado de trabajo
2. La transformación digital de la ITSS
3. La correcta contratación como objeto de control
4. Las limitaciones de la fiscalización basada en datos cuantitativos y la superación de plazos
1. 5.Conclusiones

Problemas básicos a tratar

Las cuestiones centrales del trabajo parten de analizar, en primer lugar, en qué medida la inteligencia artificial y la digitalización han transformado la función de la ITSS, desplazando progresivamente el modelo tradicional de actuación hacia esquemas de control basados en el tratamiento masivo de datos y en sistemas de detección temprana de posibles incumplimientos en aquellas áreas del ordenamiento laboral en las que ello es posible.

A partir de ello, se examinará el impacto de estas herramientas en la supervisión de la estabilidad del empleo y de la correcta utilización de las modalidades contractuales, con especial atención a la contratación temporal, indefinida y fija-discontinua tras la reforma laboral de 2021. De igual manera, se analizará su papel en la planificación de la actividad inspectora mediante cruces automatizados de datos, que permiten identificar riesgos y orientar actuaciones, aunque con limitaciones en cuanto a la precisión del análisis jurídico de cada situación concreta.

De esta forma, el trabajo se centrará en los límites de este modelo de fiscalización basado en datos cuantitativos, ya que estos sistemas no siempre reflejan la realidad material del empleo ni permiten detectar determinadas formas de fraude que quedan fuera de los indicadores disponibles. En particular, se destacarán las dificultades para captar prácticas empresariales que no se traducen de forma directa en los registros administrativos.

Se analizará especialmente el control de las extinciones contractuales y el uso del contrato indefinido en un contexto de menor temporalidad formal, pero con persistencia de ajustes empresariales mediante despidos. En este ámbito, se estudiará la posibilidad de que la ITSS refuerce su capacidad de fiscalización sobre las extinciones contractuales y su adecuada calificación jurídica, así como los límites que ello plantea en el uso de sistemas automatizados en lo relativo a la intervención inspectora directa y la valoración de indicios concretos.

Conclusiones a las que se espera llegar

Las conclusiones a las que se espera llegar parten de la idea de que la digitalización de la ITSS ha supuesto una mejora relevante en su capacidad de actuación, especialmente en lo relativo a la detección de irregularidades en la contratación y en la planificación de la actividad inspectora mediante el uso de datos y herramientas de análisis masivo de información. En este sentido, la reforma del modelo de contratación, con el incremento de la contratación indefinida y la reducción de la temporalidad, refleja un cambio estructural importante que ha sido acompañado, en buena medida, por la intensificación de la actividad inspectora apoyada en sistemas digitales.

Sin embargo, se sostiene que este cambio cuantitativo en la composición del empleo no equivale necesariamente a una consolidación efectiva de la estabilidad laboral. La existencia de una mayor proporción de contratos indefinidos no impide el mantenimiento de las dinámicas de rotación laboral con extinciones contractuales y ajustes empresariales que pueden mantener situaciones de inestabilidad material del empleo. Estas situaciones, además, no siempre son plenamente captadas por los sistemas de control basados en datos, lo que refuerza la idea de que la fiscalización digital tiene un alcance necesariamente limitado.

En este contexto, se considera que la ITSS debería reforzar su capacidad de intervención sobre las extinciones contractuales, como ámbito clave para valorar la estabilidad real del empleo. Ello implica avanzar hacia herramientas de análisis más cualitativas y no exclusivamente cuantitativas, que permitan reconstruir las causas efectivas de la finalización de los contratos y detectar posibles fraudes en la justificación de los despidos.

Finalmente, se pretende abordar la necesidad de fortalecer el sistema de garantías frente a los despidos sin causa o con causa simulada, de manera que la mejora en los indicadores de contratación vaya acompañada de una protección material efectiva de la estabilidad en el empleo y sin que el sistema del despido con justa causa recaiga en exclusiva en la jurisdicción. En este sentido, la digitalización de la ITSS no debe entenderse solo como un instrumento de eficiencia administrativa, sino como una herramienta al servicio de la efectividad del Derecho del Trabajo.

IL WELFARE CONTRATTUALE: UNA RISPOSTA DI SISTEMA ALLE TRASFORMAZIONI DELLA SOCIETÀ

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Transformaciones demográficas y sostenibilidad



Massimiliano De Falco

University of Udine · Postdoctoral Labour Law Research Fellow (Italy)

massimiliano.defalco@uniud.it

Índice provisional

1. Il tema dell'indagine - 2. Il tema della ricerca - 3. Risultati dello studio - 4. Prospettive future

Problemas básicos a tratar

Le profonde trasformazioni demografiche che attraversano i Paesi europei e, in particolare, l'Italia impongono una riflessione sulle capacità di adattamento dei sistemi di protezione sociale e sul ruolo che gli attori collettivi possono assumere nella costruzione di nuove risposte ai bisogni emergenti dei lavoratori e delle loro famiglie. Il progressivo invecchiamento della popolazione, il calo della natalità, l'aumento dell'aspettativa di vita e la crescita dei carichi di cura stanno infatti modificando la struttura della domanda sociale, mettendo sotto pressione gli strumenti tradizionali del welfare pubblico e richiedendo l'attivazione di risorse complementari.

In tale contesto, il welfare contrattuale si è progressivamente affermato come uno dei fenomeni più significativi delle relazioni industriali contemporanee. Nato come esperienza di integrazione delle tutele pubbliche e sostenuto da una legislazione promozionale fondata prevalentemente su incentivi fiscali, esso ha conosciuto nell'ultimo decennio una notevole espansione, trasformandosi da strumento di mero vantaggio economico a leva strategica per il benessere delle persone e delle organizzazioni.

L'intervento intende analizzare il contributo che il welfare contrattuale può offrire nell'affrontare le sfide poste dalla transizione demografica, evidenziandone la capacità di rispondere a bisogni che eccedono la dimensione strettamente retributiva. In particolare, l'attenzione sarà rivolta alle misure di sostegno alla genitorialità e alla conciliazione tra vita e lavoro, ai servizi di assistenza sanitaria integrativa e di long-term care, agli strumenti di previdenza complementare, nonché alle iniziative finalizzate alla promozione dell'inclusione, dell'invecchiamento attivo e della qualità della vita lavorativa.

L'analisi mostrerà come il welfare contrattuale rappresenti oggi un laboratorio privilegiato di innovazione sociale, nel quale le parti sociali sperimentano soluzioni capaci di accompagnare l'evoluzione della scala dei bisogni individuali e collettivi. Le migliori pratiche negoziali evidenziano infatti il progressivo superamento di una concezione meramente economica dello scambio di lavoro, a favore di una dimensione più ampia, orientata alla tutela della persona lungo l'intero arco della vita e nelle diverse transizioni che la caratterizzano.

Nondimeno, il contributo del welfare contrattuale alle grandi sfide demografiche non può essere dato per acquisito. Affinché esso realizzi pienamente il proprio potenziale, occorre evitare derive esclusivamente consumistiche e rafforzare i meccanismi di partecipazione dei lavoratori alla progettazione delle misure, così da garantire una maggiore aderenza delle prestazioni ai bisogni effettivamente espressi dalle diverse

generazioni. Solo attraverso un approccio partecipativo e personalizzato il welfare contrattuale potrà consolidarsi quale risposta di sistema alle trasformazioni della società, concorrendo, accanto all'intervento pubblico, alla costruzione di modelli di sviluppo più inclusivi, sostenibili e capaci di promuovere il benessere collettivo.

Conclusiones a las que se espera llegar

A oltre un decennio dalla sua diffusione sistematica nella contrattazione collettiva, il welfare contrattuale rappresenta, come detto, uno dei più significativi laboratori di innovazione delle relazioni industriali italiane. La ricerca prende le mosse dall'interrogativo circa la capacità di tale strumento di rispondere alle profonde trasformazioni che interessano la società contemporanea e, in particolare, alle sfide poste dall'invecchiamento della popolazione, dalla riduzione dei tassi di natalità, dall'aumento dei bisogni di cura e dalla crescente complessità dei percorsi di vita e di lavoro.

L'analisi della produzione negoziale, sviluppata nei settori privato e pubblico, conduce a una conclusione di particolare rilievo: il successo del welfare contrattuale non può essere spiegato esclusivamente attraverso la crisi del welfare pubblico o la presenza di incentivi fiscali. Al contrario, la sua diffusione appare strettamente connessa alla capacità delle parti sociali di intercettare e governare bisogni emergenti che i tradizionali strumenti di tutela faticano a soddisfare.

La ricerca mostra come il welfare contrattuale abbia progressivamente assunto una natura polifunzionale. Esso opera, anzitutto, quale strumento di integrazione delle protezioni pubbliche nei campi della previdenza e della sanità; contribuisce, inoltre, all'arricchimento del trattamento economico complessivo dei lavoratori mediante prestazioni e servizi a elevato valore redistributivo; infine, promuove il benessere individuale e organizzativo attraverso misure di conciliazione, inclusione, pari opportunità, formazione e valorizzazione delle persone. In questa prospettiva, il welfare contrattuale si configura sempre meno come un insieme di benefici accessori e sempre più come una componente strutturale della qualità del lavoro e della sostenibilità delle organizzazioni.

L'indagine evidenzia, tuttavia, anche alcuni elementi di criticità. Permane il rischio che la contrattazione privilegi misure di immediato vantaggio economico, sacrificando interventi maggiormente orientati alla costruzione di tutele sociali durature. Allo stesso tempo, emerge la necessità di superare logiche uniformi nella progettazione delle prestazioni, favorendo una maggiore personalizzazione degli interventi in funzione delle differenti esigenze espresse dalle diverse generazioni di lavoratori.

La conclusione cui giunge la ricerca è che il welfare contrattuale possa rappresentare una risposta efficace alle trasformazioni demografiche e sociali soltanto se accompagnato da robusti meccanismi di partecipazione. L'ascolto sistematico dei bisogni, il coinvolgimento dei lavoratori nella definizione delle priorità e una progettazione condivisa delle misure costituiscono, infatti, le condizioni necessarie affinché lo strumento realizzi pienamente la propria funzione sociale, contribuendo al rafforzamento del benessere collettivo e all'attuazione del programma costituzionale di tutela della persona che lavora.

IMPACTO DO BAIXO ÍNDICE DE NATALIDADE E OS REFLEXOS DA TECNOLOGIA NO MERCADO DE TRABALHO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión



Iratelma Cristiane Martins Mendes

PUC SP · Professora e Advogada (Brasil)

iratelma@uol.com.br

Índice provisional

Estilo de vida: diminuição da fertilidade feminina/masculina e longevidade; avanço tecnológico

Problemas básicos a tratar

Na década de 1960, quando o patriarcado começa perder sua matiz; a mulher passou a ter mais expressão no mercado de trabalho e acadêmico, uma das razões que a escolha de maternidade e de trabalho cuidado, ocupa um espaço de uma nova sociedade no mercado de trabalho. A jornada multifacetária ampliou problemas de saúde física e mental, dado o excesso de trabalho gerando ansiedade e estresse ocupacional; tanto para g ênero feminino e masculino. Os efeitos dessas mudanças, vem alavancado o aumento de infertilidade em mulheres e homens, portanto ampliando a longevidade e menos natalidade. O avanço tecnológico, deve seguir a ordem etária da humanidade, para haver empatia com atual e futuro direito do trabalho com acessibilidade para todos, independente de faixa etária.

Conclusiones a las que se espera llegar

Proposta: refletirmos um direito justo, minimizando o injusto; ampliando ferramentas tecnológicas que possibilitem a diminuição do estresse, da ansiedade e demais enfermidades de ordem mental. No mesmo contexto, possibilitar a acessibilidade com ferramentas tecnológicas que permita a acessibilidade ao mercado de trabalho, independente da faixa etária, possibilitando às empresas contratarem e terem mais acessos à profissionais qualificados, mantendo assim, um ajuste social; afastando evasão escolar, diminuição da infertilidade da pessoa humana; posto, a filosofia como pilastra de todas as ciência, nos ofereceu a base de que o ser humano não foi feito para trabalhos em longa escala. O esforço mental não difere do esforço físico, são equivalente; Contudo, o desgaste mental exige mais tempo de descanso para sua inteira recomposição.

INCLUSIÓN Y TRABAJO DECENTE EN LA ERA DIGITAL EN COLOMBIA: TELETRABAJO, FUEROS Y ENTORNOS LIBRES DE VIOLENCIAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión



Juan Pablo Carvajal Hincapié

ILTRAS · DOCENTE (COLOMBIA)

JUANCARVAJAL.2704@HOTMAIL.COM

Índice provisional

La transformación digital y el teletrabajo como instrumentos de inclusión laboral para colectivos vulnerables en Colombia.

Brechas de acceso a competencias digitales y la necesidad de una empleabilidad sostenible.

La estabilidad laboral reforzada (fuero por discapacidad) frente a la gestión algorítmica y el riesgo de despido tecnológico.

Ciberacoso y vigilancia tecnológica: Retos para garantizar entornos digitales de trabajo libres de violencias.

Problemas básicos a tratar

La doble dimensión del teletrabajo: ¿Mecanismo de inclusión o nueva barrera de exclusión? El primer problema básico radica en analizar el impacto real del teletrabajo y el trabajo híbrido en Colombia. Por un lado, estas modalidades se presentan como instrumentos genuinos de inclusión para las personas con discapacidad, ya que permiten superar barreras físicas, arquitectónicas y de movilidad que tradicionalmente han limitado su acceso al mercado formal. No obstante, la transformación digital no es equitativa. Se plantea el interrogante de cómo enfrentar las profundas brechas en el acceso a competencias digitales de estos colectivos vulnerables. Si las políticas activas de empleo no se orientan hacia una re-cualificación efectiva y una empleabilidad sostenible, el entorno digital pasará de ser un mecanismo de inclusión a convertirse en un nuevo vector de exclusión. Es imperativo cuestionar si el Estado y las empresas están asumiendo sus obligaciones formativas para garantizar que la creación de empleo digital sea verdaderamente accesible y de calidad.

Gestión algorítmica y la erosión de la estabilidad laboral reforzada: El segundo eje problemático se centra en la profunda tensión que existe entre la figura del fuero por discapacidad (estabilidad laboral reforzada) y las nuevas dinámicas de gestión empresarial. En el actual paradigma, la figura del "empleador" se desdibuja y frecuentemente opera como un algoritmo invisible dotado con amplias capacidades de dirección, control y sanción. Esta realidad dificulta la individualización del responsable y la aplicación de las garantías protectoras tradicionales. Resulta fundamental cuestionar cómo el derecho laboral colombiano puede garantizar la protección del trabajador con discapacidad frente a la

gestión jurídica del inminente riesgo de despido por motivos puramente tecnológicos. Se debe analizar si nuestro marco regulatorio está preparado para exigir transparencia a los sistemas automatizados que, bajo aparentes criterios de "optimización técnica", pueden estar encubriendo prácticas discriminatorias, evaluando injustamente el rendimiento de personas con discapacidad o eludiendo las cargas solidarias que impone el fuero de salud.

Ciberacoso, hipervigilancia y la garantía de entornos digitales seguros: El tercer problema aborda los grandes vacíos y retos del ordenamiento jurídico colombiano para prevenir y sancionar las violencias y el acoso laboral en el ciberespacio. La digitalización ha traído consigo graves riesgos de precarización, así como la intensificación de la vigilancia tecnológica y la intensificación de la jornada. Estos factores exponen a los trabajadores con discapacidad —quienes de por sí ya enfrentan mayores retos de salud— a nuevas formas de violencia psicológica, ciberacoso y tecnoestrés crónico. La cuestión central radica en determinar qué medidas normativas y de prevención de riesgos psicosociales deben adoptarse para asegurar entornos digitales verdaderamente libres de violencias. Esto implica evaluar cómo las herramientas de monitoreo empresarial afectan la dignidad y la salud mental del trabajador, exigiendo un rediseño de las instituciones del Derecho del Trabajo para que las tecnologías no anulen el derecho a la desconexión ni vulneren las garantías del trabajo decente.

Conclusiones a las que se espera llegar

La transformación digital del mundo del trabajo, si bien presenta riesgos evidentes de precarización e intensificación de la jornada, también se erige como una oportunidad histórica para la inclusión de colectivos históricamente marginados, como las personas con discapacidad. En el contexto colombiano, el teletrabajo y los modelos híbridos han demostrado ser herramientas formidables para derribar barreras físicas y arquitectónicas que tradicionalmente limitaban el acceso al empleo de esta población. Sin embargo, para que esta transición sea verdaderamente justa e inclusiva, es imperativo que las políticas de empleo trasciendan la simple provisión de equipos y aborden las profundas brechas en el acceso a competencias digitales, garantizando una empleabilidad sostenible y de calidad a largo plazo. Por otro lado, la figura de la estabilidad laboral reforzada (fuero por debilidad manifiesta o discapacidad) enfrenta un desafío sin precedentes frente a la gestión algorítmica y la automatización. Cuando el empleador opera como un algoritmo invisible con capacidad de dirección y sanción, o cuando se materializa el riesgo de despido por motivos tecnológicos, el sistema jurídico colombiano debe adaptar sus mecanismos probatorios y tutelares. Los jueces y las autoridades tienen la ineludible tarea de garantizar que la inteligencia artificial y la reestructuración digital no se conviertan en subterfugios legales para eludir las garantías constitucionales de permanencia en el empleo que amparan a los trabajadores con discapacidad. Finalmente, la deslocalización del trabajo y la inmersión en ecosistemas digitales exigen una reconfiguración urgente de las políticas de prevención de riesgos psicosociales. La protección contra el acoso debe expandirse hacia el ciberespacio, reconociendo que la violencia en el trabajo no requiere presencia física para causar daño grave. El derecho laboral colombiano tiene el reto de establecer protocolos estrictos para garantizar entornos digitales completamente libres de violencias y ciberacoso, protegiendo la salud mental, el derecho a la desconexión y la dignidad de los trabajadores vulnerables frente a la hiperconectividad y la intensificación de la vigilancia tecnológica. La inclusión digital no es solo acceso al empleo, es trabajo decente.

INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE CUIDADO AL MERCADO LABORAL: LA PARADOJA DE LAS NUEVAS DESIGUALDADES

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Economía del cuidado



Dagmar Salazar Mesa

Universidad de Valparaíso · Docente
Universidad de Valparaíso (Chile)

dagisalazar@yahoo.es

Índice provisional (selección literal)

I. La invisibilización histórica de los cuidados y su feminización estructural

1. El cuidado como necesidad humana, trabajo socialmente indispensable
2. División sexual del trabajo y separación entre producción y reproducción.
3. El cuidado como trabajo no remunerado, invisibilizado y naturalizado.
4. Aportes de la economía feminista: sostenibilidad de la vida, conflicto capital-vida y metáfora del iceberg.

II. El cuidado como derecho humano y como nuevo pilar de la protección social

1. La triple dimensión del derecho al cuidado: derecho a cuidar, derecho a ser cuidado y derecho al autocuidado.
2. Reconocimiento internacional y regional
3. El cuidado como cuarto pilar del bienestar social.

[...]

Problemas básicos a tratar

El artículo aborda como cuestión central la tensión entre el reconocimiento jurídico, económico y social de los cuidados y su incorporación al mercado laboral, advirtiendo que dicho proceso, si no se acompaña de garantías adecuadas, puede reproducir las desigualdades históricas que han afectado principalmente a las mujeres y a otros grupos en situación de vulnerabilidad. [...]

El punto de partida del análisis es la insuficiencia del concepto clásico de trabajo, construido sobre el modelo asalariado, subordinado y productivo, que dejó fuera actividades indispensables para la sostenibilidad de la vida, como el trabajo doméstico no remunerado, los cuidados familiares, el acompañamiento cotidiano de personas dependientes y las tareas de reproducción social. [...]

Asimismo, se plantea que el cuidado debe ser comprendido como un derecho social complejo, integrado por tres dimensiones: el derecho a ser cuidado, el derecho a cuidar y el derecho al autocuidado. [...]

El artículo también examina la ambivalencia de la incorporación de los cuidados al mercado laboral. Si bien esta puede contribuir a la visibilización, profesionalización y remuneración de una actividad históricamente gratuita, también puede dar lugar a una mercantilización precaria, caracterizada por informalidad, bajas remuneraciones, jornadas extensas, escasa fiscalización y débil organización sindical. [...]

Finalmente, el artículo vincula los cuidados con la necesidad de reformular los sistemas de seguridad social, tradicionalmente diseñados sobre trayectorias laborales continuas y contributivas, que penalizan las interrupciones asociadas al cuidado. [...]

Conclusiones a las que se espera llegar

El artículo concluye que el cuidado debe ser comprendido como una cuestión estructural del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y no como un asunto privado, familiar o meramente asistencial. [...]

Desde esta perspectiva, el reconocimiento del cuidado como derecho humano genera consecuencias jurídicas relevantes, presentándose como un derecho social complejo que impone al Estado obligaciones de garantía, regulación, financiamiento, provisión, fiscalización y coordinación institucional. [...]

El artículo sostiene, que la incorporación del cuidado al mercado laboral constituye un avance necesario, pero insuficiente y potencialmente riesgoso si no se acompaña de garantías laborales y de seguridad social. [...]

Asimismo, se concluye que los trabajos de cuidado presentan una especial intensidad relacional, pues en ellos confluyen la vulnerabilidad de quien recibe cuidado y la vulnerabilidad de quien lo presta. Esta doble vulnerabilidad exige respuestas jurídicas específicas en materia de jornada, descanso, subordinación, riesgos psicosociales, disponibilidad y límites entre vida laboral y vida personal.

El análisis también destaca que las desigualdades del cuidado son interseccionales. Las cuidadoras no constituyen un grupo homogéneo, pues sus condiciones varían según clase social, origen nacional, situación migratoria, edad, etc.

[...] Los sistemas nacionales de cuidado deben diseñarse como políticas públicas estructurales de redistribución, con financiamiento suficiente, enfoque de género, perspectiva territorial, participación colectiva de las cuidadoras. Sólo así será posible avanzar hacia una verdadera justicia de los cuidados, fundada en reconocer, reducir, redistribuir, recompensar y representar el trabajo que sostiene la vida.

INSIGNIAS DIGITALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ENTRE EL AJUSTE RAZONABLE Y EL ALGORITMO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión



Maritza Cruz Caicedo

Universidad del Tolima · Profesora Asociada (Colombia)

mcruzca@ut.edu.co

Índice provisional (selección literal)

1. El trabajo digital en América Latina y la exclusión persistente de las personas con discapacidad
2. Las insignias digitales como forma de ajuste razonable en la fase previa al empleo
3. El algoritmo como obstáculo al ajuste razonable: discriminación sin responsable identificable
4. La inaccesibilidad de las plataformas digitales como barrera previa al ajuste razonable
5. Transición justa y personas con discapacidad: entre el mandato internacional y la omisión regulatoria
6. Propuestas regulatorias para que el ajuste razonable opere en el entorno digital

Problemas básicos a tratar

En América Latina cerca de 85 millones d e personas viven con algún tipo de discapacidad (BID, 2024). Solo la mitad participa activamente en el mercado laboral, con tasas de informalidad que superan catorce puntos porcentuales a las de la población sin discapacidad. En Colombia, el 51,5% de las personas con discapacidad ocupadas trabaja en condiciones informales, frente al 33,3% de la población sin discapacidad (DANE, 2023). Esas cifras no describen un accidente del mercado: describen una exclusión que la digitalización, por sí sola, no corrige.

El problema jurídico central de esta ponencia es que el principio de ajuste razonable, consagrado en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, no se ha desarrollado con la especificidad que el mercado de trabajo digital requiere. Las insignias digitales (credenciales electrónicas verificables que acreditan competencias con independencia de la ruta formativa seguida) son funcionalmente un ajuste razonable en la fase previa al empleo: permiten que quienes accedieron a la formación por vías no formales, como ocurre con mayor frecuencia entre personas con discapacidad, sean visibles ante los empleadores. El problema es que ningún país latinoamericano obliga a los empleadores a considerarlas, lo que convierte ese ajuste en letra muerta.

A ese vacío se suma la acción del algoritmo. Las plataformas de empleo usan inteligencia artificial para filtrar candidatos antes de que ningún evaluador humano los vea. Esos sistemas penalizan trayectorias discontinuas, ausencia de títulos formales y perfiles atípicos, que son las características más frecuentes en personas con discapacidad (Tilmes, 2022; Sheard, 2025). El derecho antidiscriminatorio exige causalidad para atribuir responsabilidad, pero el machine learning opera por correlaciones que no son traducibles a ese lenguaje (Carter, 2024). El ajuste razonable existe en el texto convencional; el algoritmo lo neutraliza antes de que opere, y el ordenamiento no tiene hoy cómo corregirlo.

El tercer nudo es la inaccesibilidad de las propias plataformas. Las que emiten y verifican insignias digitales no están obligadas en la región a cumplir las Pautas WCAG 2.1 o 2.2. Una persona con discapacidad visual que no puede navegar la plataforma donde se emite una insignia pierde ese instrumento de ajuste razonable y todo lo que habilita. El mandato de diseño universal del artículo 9 de la Convención existe pero carece de exigibilidad concreta sobre las plataformas privadas de empleo en América Latina.

Conclusiones a las que se espera llegar

La ponencia llega a cuatro conclusiones que no describen lo que debería ocurrir en abstracto, sino lo que el ordenamiento jurídico puede exigir con las normas que ya existen.

La primera es que las insignias digitales constituyen una forma de ajuste razonable en la fase previa al empleo y, por tanto, su reconocimiento como forma válida de acreditación laboral es una obligación derivada del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y no una decisión discrecional de política pública. Que una credencial digital emitida bajo el estándar Open Badges pueda ser ignorada por un empleador sin consecuencia jurídica no es una laguna neutral: es el incumplimiento de un mandato convencional en un contexto que el legislador latinoamericano no ha regulado. Corregirlo no requiere crear derechos nuevos; requiere aplicar los que ya están en el texto.

La segunda es que el algoritmo es el principal obstáculo jurídico al ejercicio del ajuste razonable en el mercado de trabajo digital. El derecho antidiscriminatorio de la región no captura los efectos del machine learning, que opera por correlaciones que no se traducen al lenguaje causal que ese derecho necesita para atribuir responsabilidad (Carter, 2024). Esa brecha permite que la discriminación ocurra sin rastro jurídico. La obligación de auditoría del Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea ofrece un modelo adaptable porque convierte la opacidad algorítmica en incumplimiento jurídico sancionable, cerrando exactamente esa brecha.

La tercera es que la accesibilidad de las plataformas de empleo y certificación digital es condición de posibilidad del ajuste razonable en entornos digitales, y por tanto no puede seguir siendo voluntaria. El artículo 9 de la Convención y la Ley 1618 de 2013 ofrecen fundamento para exigir el cumplimiento de los estándares WCAG 2.1 o 2.2 como condición de operación. Lo que falta es el desarrollo reglamentario que lo haga aplicable a las plataformas privadas y exigible sin necesidad de litigio individual.

La cuarta es que las personas con discapacidad deben figurar de manera explícita en las políticas de transición justa, no como beneficiarias genéricas del progreso tecnológico sino como sujetos con necesidades específicas derivadas de la intersección entre exclusión histórica, barreras digitales y discriminación algorítmica. Que eso no esté ocurriendo en la región no es una fatalidad: es una decisión regulatoria que puede revertirse.

INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES CLIMÁTICAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: El rol del Derecho del Trabajo ante el negacionismo climático



Juan Francisco Astudillo Tenorio

Universidad Autónoma del Estado de Morelos · Jefe de Educación Continua y Permanente de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (México)

lic.astudillo@hotmail.com

Índice provisional

Migración, Cambio Climático, Seguridad Social, Migrantes climáticos, marco jurídico a nivel internacional, retos y avances, Propuesta

Problemas básicos a tratar

¿Cómo vislumbrar la incorporación de las personas migrantes climáticas en la seguridad social desde una perspectiva de derechos humanos y el respecto a la dignidad humana?

Conclusiones a las que se espera llegar

1. Es menester crear mecanismos, estrategias integrales, políticas públicas inclusivas y con perspectiva de derechos humanos "...en salud identificando los problemas presentes y futuros y no sólo asignando los recursos," que soporten el sistema de salud unificado considerando a la sociedad para la atención a la salud y vivienda, así como la prevención ante cualquier desastre socionatural.
2. Los desastres son socionaturales, el cambio climático es inminente y la velocidad en la que ser humano está actuando para revertir el aumento de GEI no impedirá la recurrencia y velocidad con que ocurren los desastres.
3. Los derechos sociales son derechos humanos.
4. La seguridad social es el medio idóneo para proteger y garantizar los derechos sociales de las personas en situación de vulnerabilidad, en especial de las y los migrantes desplazados por efectos del cambio climático.
5. La realidad de la crisis ambiental supera las necesidades actuales y futuras, pues no todas las convenciones de carácter internacional ni locales enmarcan la protección de las personas migrantes en situación de vulnerabilidad ante una contingencia de riesgo social por el cambio climático ni garantizan su protección vasta.
6. La concepción de protección de la seguridad social para la prevención ante desastres socionaturales debe cubrir a cualquier persona migrante como sujeto pleno de derechos por la única razón de ser persona, y el principio de progresividad y máximo bienestar de tener una vida digna, recae en la responsabilidad de los Estados en colaborar y emprender acciones multisectoriales.
7. La seguridad social a través del Estado ante una contingencia por un desastre socionatural; debe abarcar el mayor número de posibilidades jurídicas: preventivas, de atención y reactivas desde aristas multidimensionales u holista, para brindar la máxima protección y certidumbre a las personas de manera universal; y, sin ningún tipo de discriminación.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y CRISIS DEL CUIDADO: RETOS ESTRUCTURALES PARA LA SEGURIDAD SOCIAL

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Nuevas formas de trabajo, digitalización, IA y tecnologías del cuidado



Gabriela Mendizábal Bermúdez

Universidad Autónoma del Estado de Morelos · Profesora investigadora , titular C de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (México)

gabymendizabal@yahoo.com.mx

Índice provisional

1. Introducción:
2. Marco conceptual del cuidado
3. La crisis global de los cuidados: evidencia empírica
4. Desigualdad de género y distribución del cuidado
5. El derecho al cuidado en el ámbito jurídico
6. Inteligencia artificial y sistemas de cuidado
7. Retos estructurales para la seguridad social
8. Conclusiones: hacia una seguridad social para la vida

Problemas básicos a tratar

La exposición se centra en la crisis global de los cuidados, la falta del reconocimiento en las legislaciones del derecho humano al cuidado y la irrupción de la inteligencia artificial en la actividad de los cuidados. Por ello, la primer problemática (la crisis global de los cuidados) se p resenta como uno de los principales desafíos contemporáneos para la seguridad social. Este fenómeno se explica por la convergencia de factores estructurales como el envejecimiento poblacional, la transformación de las familias, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la persistente feminización del trabajo de cuidado no remunerado. La insuficiencia de los sistemas públicos para atender estas demandas ha generado una sobrecarga en los hogares, particularmente en las mujeres, evidenciando profundas brechas de género y desigualdades sociales.

En este contexto, el segundo problemas central es la falta de reconocimiento pleno del cuidado como derecho humano, lo que limita su exigibilidad jurídica y su adecuada incorporación en los sistemas de seguridad social. La reciente evolución del derecho internacional y los estándares derivados de organismos internacionales apuntan hacia su reconocimiento, pero aún persisten vacíos normativos y dificultades en su implementación efectiva, especialmente en países como México.

Frente a ello, el derecho comparado se presenta como una herramienta clave para identificar modelos más avanzados de protección, como los sistemas de cuidados en Europa, particularmente en España, Alemania e Italia, que han desarrollado esquemas institucionales con distintos niveles de cobertura, financiamiento y corresponsabilidad estatal. Estas experiencias permiten visibilizar rutas posibles para fortalecer los sistemas nacionales.

Por otro lado, la irrupción de la inteligencia artificial y las plataformas digitales plantea nuevas interrogantes. Si bien ofrecen oportunidades para mejorar la gestión, el acceso y la eficiencia de los servicios de cuidado, también generan riesgos de precarización laboral, despersonalización del cuidado y ampliación de brechas tecnológicas. Asimismo, las potencian el trabajo precario a través de las cadenas transnacionales de cuidados evidencian cómo la movilidad humana reconfigura la distribución global del cuidado.

Conclusiones a las que se espera llegar

Las conclusiones de este trabajo parten del reconocimiento de la triple dimensión del derecho humano al cuidado: el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado. Desde esta perspectiva integral, se sostiene que el cuidado no puede seguir siendo entendido como una responsabilidad individual o familiar aislada, sino como un deber compartido que involucra a múltiples actores sociales.

En este sentido, resulta indispensable reconocer la corresponsabilidad de cada persona, de las familias y de la comunidad en su conjunto, a través de sus diversas instituciones. Esto incluye a las empresas, las instituciones educativas y las instituciones de gobierno, entre otras, así como, de manera central, al Estado, quien tiene la obligación de coordinar, regular y garantizar condiciones adecuadas para el ejercicio efectivo de este derecho. Esta articulación resulta clave para mejorar las condiciones de las personas cuidadoras, así como de aquellas que viven en situación de dependencia funcional.

Asimismo, se identifica el potencial transformador de la inteligencia artificial en los sistemas de cuidado, particularmente en términos de eficiencia, acceso y gestión de servicios. No obstante, su incorporación debe realizarse bajo un enfoque ético y de derechos humanos, que permita potenciar sus beneficios sin perder de vista la dimensión humana del cuidado.

Finalmente, se advierte la necesidad de prevenir los efectos negativos ya identificados, tales como la precarización laboral, la despersonalización de las relaciones de cuidado y la profundización de desigualdades tecnológicas. En consecuencia, el desafío radica en construir un modelo de cuidados que, apoyado en la innovación, garantice una seguridad social para la vida, basada en la dignidad, la igualdad y la justicia social.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, CONTRATOS DIGITAIS E O TRABALHADOR MIGRANTE: RESPONSABILIDADE CIVIL E PROTEÇÃO DE DADOS NA REVOLUÇÃO ALGORÍTMICA DO TRABALHO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Lincoln Zub Dutra

Coautoría: Fábio André Bertassoni de Souza. Fernanda de Oliveira Corrêa. Patrícia Gomes Bello

Must University (Flórida/EUA) e Stetson Law School (Tampa/EUA) · Professor. Pesquisador. Advogado. Pós Doutor em Direito (Brasil)

lincoln.zub@gmail.com

Índice provisional

SUMÁRIO: Resumo. Abstract. Resumen. 1. Introdução; 2. Inteligência Artificial e o Trabalho Algorítmico: A Emergência do Empregador-Algoritmo; 3. Responsabilidade Civil por Decisões Automatizadas: Fundamentos Jurídicos e Perspectiva Comparada; 4. Proteção de Dados Pessoais do Trabalhador na Era da IA: LGPD, GDPR e o AI Act Europeu; 5. O Trabalhador Migrante sob a Gestão Algorítmica: Vieses, Discriminação e Lacunas Normativas; 6. Conclusão; Referências.

Problemas básicos a tratar

O presente artigo tem como tema central a responsabilidade civil por decisões automatizadas de inteligência artificial nas relações laborais digitais e a proteção de dados pessoais do trabalhador migrante no contexto da revolução algorítmica do trabalho. O problema de pesquisa que orienta a investigação consiste em determinar: de que forma a ausência de marcos regulatórios adequados para a responsabilização civil das decisões algorítmicas e para a proteção de dados pessoais dos trabalhadores — em especial os migrantes — amplia as desigualdades estruturais na gig economy e viola direitos fundamentais? A hipótese central é a de que a gestão algorítmica do trabalho constitui uma nova forma de poder diretivo que, ao operar de maneira opaca, discriminatória e desprovida de accountability jurídica, viola simultaneamente o Direito Civil (responsabilidade por ato ilícito), o Direito do Trabalho (princípio da não discriminação e da dignidade do trabalhador) e o Direito Digital (proteção de dados pessoais e direito à explicação), impondo a necessidade de um marco regulatório integrado e transdisciplinar. A metodologia adotada é dedutivo-indutiva, com base em pesquisa bibliográfica nacional e estrangeira, análise de legislação comparada — LGPD brasileira, GDPR europeu e AI Act —, e exame de precedentes judiciais paradigmáticos produzidos por cortes norte-americanas, europeias e brasileiras. Conclui-se que a proteção efetiva dos trabalhadores migrantes sob gestão algorítmica exige o reconhecimento da responsabilidade objetiva das plataformas por danos decorrentes de decisões automatizadas, a garantia do direito à explicação e à contestação das decisões algorítmicas, e a construção de mecanismos supranacionais de proteção de dados adaptados às especificidades da migração laboral digital.

Conclusiones a las que se espera llegar

A análise desenvolvida ao longo deste artigo permite formular conclusões que respondem diretamente ao problema de pesquisa inicialmente proposto e confirmam a hipótese central sustentada pelos autores.

Em primeiro lugar, a inteligência artificial e os sistemas de gestão algorítmica do trabalho constituem, na prática contemporânea, uma nova forma de poder diretivo que exercita sobre o trabalhador de plataforma controle equivalente ou superior ao do empregador clássico, sem assumir as responsabilidades jurídicas que historicamente acompanham esse poder. Essa dissociação entre poder e responsabilidade é estrutural — não acidental — e resulta de escolhas jurídicas deliberadas quanto à classificação dos trabalhadores como autônomos e à opacidade dos sistemas algorítmicos.

Em segundo lugar, a hipótese central do artigo foi confirmada: a ausência de marcos regulatórios adequados para a responsabilização civil das decisões algorítmicas e para a proteção de dados pessoais dos trabalhadores migrantes amplia as desigualdades estruturais na gig economy e viola direitos fundamentais. Os sistemas jurídicos analisados — Brasil, Estados Unidos e União Europeia — apresentam lacunas significativas, sendo o AI Act europeu o avanço mais substantivo, embora ainda insuficiente para enfrentar a totalidade dos problemas identificados.

Em terceiro lugar, o trabalhador migrante é o grupo mais exposto às falhas regulatórias identificadas, em razão de sua tripla vulnerabilidade estrutural — jurídica, econômica e digital — que se potencializa na interação com sistemas algorítmicos projetados sem consideração específica por suas particularidades. A discriminação algorítmica indireta, os vieses de ciclo de retroalimentação e a ausência de acesso à justiça compõem um quadro de exclusão que viola comprometimentos internacionais assumidos pelos Estados em matéria de igualdade e não discriminação.

Em quarto lugar, o marco regulatório proposto — fundado nos eixos da responsabilidade civil objetiva das plataformas por danos algorítmicos, do direito à transparência e à explicação das decisões automatizadas, e de mecanismos supranacionais de proteção de dados para trabalhadores migrantes — representa uma resposta juridicamente coerente e operacionalmente viável. Sua implementação exige não apenas reformas legislativas nacionais, mas coordenação internacional entre sistemas de proteção de dados, órgãos de fiscalização laboral e autoridades migratórias, no espírito dos compromissos assumidos pela Agenda 2030 das Nações Unidas.

Em quinto lugar, a análise comparada revelou que a convergência regulatória entre os sistemas examinados — ainda que incipiente — aponta na direção correta: o reconhecimento de que os sistemas algorítmicos de alto impacto devem ser submetidos à supervisão humana efetiva, à auditabilidade externa e à responsabilidade objetiva por danos. A difusão global dessas premissas regulatórias, impulsionada pelo poder normativo da União Europeia e pela pressão da sociedade civil transnacional, cria uma janela de oportunidade para reformas jurídicas que este artigo procurou subsidiar teórica e doutrinariamente.

Por fim, o presente artigo demonstra que o Direito Civil, o Direito do Trabalho e o Direito Digital não podem continuar a operar em compartimentos estanques diante do fenômeno da gestão algorítmica do trabalho. A proteção do trabalhador migrante na revolução algorítmica exige uma resposta jurídica integrada, transdisciplinar e ancorada nos princípios da dignidade da pessoa humana, da não discriminação e da solidariedade internacional — valores que não são prerrogativa de nenhuma escola jurídica específica, mas constituem o patrimônio normativo da humanidade que o século XXI é desafiado a preservar e expandir.

INTERNAZIONALIZZAZIONE E REMOTIZZAZIONE DEL LAVORO: REGOLE VECCHIE PER TEMPI NUOVI?



Anna Zilli

Università degli Studi di Udine · Professoressa Ass. di Diritto del Lavoro (Italia)

anna.zilli@uniud.it

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

La mobilità (virtuale) della forza lavoro
Dagli esperimenti interni a quelli internazionali: il South Working
Agilità e confini: il lavoro agile dall'estero nell'UE; fuori dall'UE; il nomadismo digitale
Il lavoro agile transfrontaliero
La fiscalità del lavoro da remoto con elementi di internazionalità transfrontaliera
Regole vecchie per tempi nuovi?

Problemas básicos a tratar

La remotizzazione del lavoro, accelerata dalla pandemia da Covid-19, ha innescato una trasformazione strutturale che va ben oltre la contingenza emergenziale. Milioni di lavoratori hanno scoperto — talvolta loro malgrado — che la prestazione lavorativa può essere resa anytime, anywhere, rompendo definitivamente il legame tradizionale tra lavoro e luogo fisico. Se l'esperimento ha inizialmente avuto carattere "interno", l'estensione della dimensione internazionale ha rapidamente messo in luce le fragilità di un sistema giuridico costruito su categorie statiche, pensate per un lavoro stanziale e per una mobilità esclusivamente fisica.

Il contributo affronta quattro nodi problematici fondamentali. Il primo riguarda la determinazione della legge applicabile al rapporto di lavoro agile con elementi di internazionalità: tanto nell'ambito dell'Unione europea (Reg. Roma I; artt. 12 e 13 Reg. 883/2004) quanto al di fuori di essa (Convenzione di Roma del 1980), le regole vigenti mostrano una tensione irrisolta tra autonomia delle parti e tutele inderogabili, con zone grigie che si amplificano nei contesti di lavoro ibrido e parzialmente remoto.

Il secondo nodo concerne la sostenibilità del sistema di protezione sociale nell'era del lavoro da remoto transnazionale. L'accordo-quadro del 2023 sull'art. 16 del Reg. 883/2004 rappresenta un passo in avanti, ma rimane uno strumento settoriale e temporaneo, che non risolve la questione di fondo: come garantire copertura previdenziale effettiva a lavoratori le cui prestazioni si distribuiscono su più Paesi senza una presenza fisica stabile?

Il terzo profilo problematico investe la fiscalità del lavoro remoto transfrontaliero. Le convenzioni bilaterali basate sul Modello OCSE sono costruite intorno al criterio del luogo fisico della prestazione, che mal si adatta al lavoro digitale. Il rischio di doppia imposizione, l'irrigidimento interpretativo della nozione di "lavoratore frontaliero" da parte dell'Amministrazione finanziaria italiana e l'assenza di armonizzazione a livello europeo producono un effetto paradossale: la libertà di circolazione dei

lavoratori, formalmente tutelata dagli artt. 45 ss. TFUE, risulta compressa nella sua effettività da vincoli fiscali frammentati e incoerenti.

Il quarto tema trasversale riguarda il nomadismo digitale come figura emergente, che però lascia irrisolto il coordinamento internazionale, alimentando l'incertezza per lavoratori e imprese.

Conclusiones a las que se espera llegar

L'analisi consente di formulare alcune conclusioni di carattere sia descrittivo sia propositivo. Sul piano descrittivo, emerge con chiarezza che il quadro normativo vigente — sia interno sia internazionale — non è stato concepito per il lavoro agile transnazionale e soffre di un deficit strutturale di adeguamento alla realtà. Le categorie classiche del diritto del lavoro internazionale (distacco, frontalierato, residenza fiscale) risultano inadeguate a governare situazioni in cui la prestazione si svolge in modo fluido tra più ordinamenti, senza che esista una presenza fisica stabile in alcuno di essi.

Sul piano propositivo, il contributo sostiene la necessità di un doppio livello di intervento. A livello europeo, si auspica il superamento degli strumenti di soft governance — come le piattaforme informative sui diritti di libera circolazione — in favore di una vera armonizzazione normativa in materia di sicurezza sociale e fiscalità del lavoro remoto transnazionale. L'accordo-quadro del 2023 ex art. 16 del Reg. 883/2004 dimostra che un coordinamento più flessibile è possibile, ma rimane insufficiente in assenza di un quadro generale che superi la logica bilaterale e settoriale.

A livello nazionale, si evidenzia la necessità che i legislatori aggiornino le categorie interpretative e le disposizioni applicabili al lavoro agile con elementi di internazionalità, garantendo certezza giuridica tanto ai lavoratori quanto ai datori di lavoro. In particolare, la nozione di "lavoratore frontaliero" richiede una ridefinizione normativa che tenga conto dei modelli ibridi di lavoro, senza ancorarsi al requisito del rientro quotidiano, ormai anacronistico.

In prospettiva più ampia, il contributo individua nel lavoro agile transnazionale un banco di prova decisivo per l'Europa, che, ove non riesca a garantire regole chiare e coerenti per i lavoratori che si muovono — anche solo virtualmente — tra i propri Stati membri, rischia di perpetuare disuguaglianze strutturali, trasformando la promessa della libera circolazione in un privilegio accessibile solo a chi dispone di consulenti fiscali e giuslavoristici specializzati. Il lavoro agile può essere, al contrario, un potente strumento di inclusione — per le aree interne, per le persone con esigenze di cura, per i lavoratori di regioni demograficamente fragili — ma solo a condizione che le regole siano adeguate ai tempi.

INTUITU PERSONAE EM CRISE: A INTEGRAÇÃO DE AGENTES DE IA PESSOAIS NA EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E OS SEUS EFEITOS SOBRE A NATUREZA DA PRESTAÇÃO LABORAL



Duarte Abrunhosa e Sousa

CIJ - Universidade do Porto · Professor auxiliar e investigador (Portugal)

duarteasousa@gmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

Introdução
O intuitu personae como elemento estruturante do contrato de trabalho: fundamento e funções
A irrupção dos agentes de IA na prestação laboral: tipologia e modos de integração
Cenários de tensão: quando o trabalhador se faz acompanhar — ou substituir — pelo seu agente
Impacto sobre a infungibilidade pessoal: erosão, transform ação ou extinção?
Desafios regulatórios: o AI Act, o dever de transparência e os direitos coletivos
Conclusões e perspetivas de iure condendo

Problemas básicos a tratar

A presente comunicação propõe uma análise crítica do impacto da inteligência artificial — em particular dos agentes de IA autónomos — sobre um dos pilares mais duradouros do Direito do Trabalho: o princípio do intuitu personae. A relação laboral assenta, estruturalmente, na infungibilidade da pessoa do trabalhador. É essa qualidade pessoal — as competências, a experiência, o juízo, a criatividade — que justifica a escolha do empregador e que confere ao contrato de trabalho a sua natureza intuitu personae, distinguindo-o de outras formas de prestação de serviços. Este princípio tem resistido a todas as transformações tecnológicas anteriores. A questão que o presente paper coloca é se resistirá também à inteligência artificial generativa e, em especial, à emergência dos agentes de IA pessoais.

O cenário que se antecipa é inédito: trabalhadores que recorrem aos seus próprios agentes de IA para ampliar, acelerar ou melhorar a sua prestação laboral. Num primeiro momento, esta realidade pode parecer uma simples extensão das ferramentas de trabalho habituais — tal como o trabalhador usa um computador ou um software especializado. Mas a natureza dos agentes de IA é qualitativamente diferente: são sistemas capazes de raciocinar, planear, executar tarefas complexas e produzir outputs de elevada qualidade de forma autónoma, potencialmente indistinguíveis — ou superiores — aos que resultariam do esforço exclusivo do trabalhador humano.

Esta realidade coloca ao Direito do Trabalho um conjunto de questões que a doutrina ainda não enfrentou de forma sistemática. Em primeiro lugar, cumpre questionar se quando o trabalhador recorre a um agente de IA próprio para realizar a sua prestação, continua a cumprir pessoalmente o contrato. A infungibilidade exige a intervenção humana direta, ou admite uma forma de «fungibilidade mediada»

pela IA? Em segundo lugar, que efeitos produz esta prática sobre os deveres de lealdade, de transparência e de não concorrência — nomeadamente se o mesmo agente for utilizado para múltiplos empregadores ou clientes? Em terceiro lugar, como se articulam estas questões com o regime do AI Act da UE, em particular no que respeita à classificação de risco dos sistemas de IA utilizados em contexto laboral e aos direitos de transparência e de supervisão humana?

A comunicação adota uma metodologia jurídico-comparada, mobilizando o direito português e o quadro regulatório europeu, dialogando com a doutrina laboralista clássica sobre infungibilidade e com os desenvolvimentos mais recentes em torno da regulação algorítmica do trabalho. Conclui com uma proposta de enquadramento normativo para os cenários de utilização de agentes de IA pessoais na execução do contrato de trabalho, avaliando se o paradigma do intuitu personae deve ser reinterpretado, flexibilizado ou, em casos-limite, abandonado.

Conclusiones a las que se espera llegar

A análise vertida no paper permitirá concluir, em primeiro lugar, que o intuitu personae não é um conceito imutável, mas uma categoria jurídica suscetível de reinterpretação face às transformações tecnológicas — e que os agentes de IA pessoais representam o desafio mais sério que este princípio já enfrentou, por dissolverem a fronteira entre a pessoa do trabalhador e os seus instrumentos de trabalho.

Em segundo lugar, concluir-se-á que é juridicamente relevante distinguir o uso do agente como ferramenta de apoio do uso como executor autónomo de tarefas nucleares do contrato: apenas neste segundo caso se verifica uma dissociação entre a identidade contratual do trabalhador e o conteúdo real da prestação.

Em terceiro lugar, a utilização não declarada de agentes de IA próprios pode constituir violação dos deveres de lealdade e transparência, independentemente da qualidade do resultado produzido.

Conclui-se com uma proposta de iure condendo: o direito laboral europeu necessita de regular, com urgência, o uso de agentes de IA na execução do contrato de trabalho, preservando o núcleo essencial do intuitu personae.

ISO/PAS 45007:2026 E AS SOLUÇÕES BASEADAS NA NATUREZA NA ADAPTAÇÃO CLIMÁTICA DAS ORGANIZAÇÕES

Ana Mesquita

CIIMAR · Consultora e Investigadora (Portugal)

anamesquita@wiseup.pt

TRACK: TRANSICIÓN VERDE

LÍNEA TEMÁTICA: La dimensión social de la transición verde: hacia una transición realmente justa

Índice provisional

1. Enquadramento do problema: alterações climáticas e riscos laborais
2. A ISO/PAS 45007:2026 e a gestão dos riscos climáticos laborais
3. As Soluções Baseadas na Natureza na adaptação climática das organizações
4. O papel das Soluções Baseadas na Natureza na implementação da ISO/PAS 45007
5. Considerações finais

Problemas básicos a tratar

As alterações climáticas constituem um dos principais desafios emergentes para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST). O aumento da frequência e intensidade das ondas de calor, a degradação da qualidade do ar, a maior ocorrência de fenómenos meteorológicos extremos e a alteração das condições ambientais de trabalho expõem um número crescente de trabalhadores a riscos que dificilmente podem ser enquadrados pelos modelos tradicionais de gestão da SST.

Neste contexto, a ISO/PAS 45007:2026 disponibiliza um referencial para integrar os riscos climáticos nos sistemas de gestão da SST, estabelecendo orientações para a sua identificação, avaliação, controlo e monitorização. A especificação não prescreve soluções de adaptação específicas, mas propõe um enquadramento que permite às organizações selecionar as medidas mais adequadas em função dos riscos identificados e das características da atividade desenvolvida.

A literatura sobre adaptação climática apresenta um conjunto diversificado de medidas de resposta, desde soluções tecnológicas e organizacionais até intervenções baseadas nos ecossistemas. Entre estas, as Soluções Baseadas na Natureza (Nature-Based Solutions - NBS) têm vindo a assumir um papel crescente na redução do stress térmico, na gestão da água, na melhoria da qualidade ambiental e no aumento da resiliência dos territórios. Apesar disso, permanece pouco discutido o modo como estas soluções poderão ser enquadradas no contexto da SST e da implementação da ISO/PAS 45007.

O artigo parte, assim, da seguinte questão: em que medida as NBS podem integrar o conjunto de medidas de adaptação climática consideradas pelas organizações no âmbito da ISO/PAS 45007? A análise procurará discutir não apenas as situações em que estas soluções poderão contribuir para reduzir a exposição dos trabalhadores aos riscos climáticos, mas também os critérios que deverão orientar a sua seleção e integração em estratégias de adaptação mais abrangentes.

Será igualmente discutida uma consequência da lógica proposta pela ISO/PAS 45007. Se as medidas de adaptação passam a integrar os sistemas de gestão da SST, também a sua implementação e

manutenção devem ser objeto de identificação, avaliação e controlo dos riscos ocupacionais. As NBS constituem um exemplo particularmente interessante desta abordagem, na medida em que a sua eficácia enquanto medidas de adaptação não dispensa a gestão dos riscos associados à sua execução, operação e manutenção.

Ao cruzar contributos da Segurança e Saúde no Trabalho, da adaptação às alterações climáticas, da arquitetura paisagista e da gestão organizacional, o artigo procura contribuir para a discussão sobre os critérios de seleção de medidas de adaptação climática no contexto das organizações.

Conclusiones a las que se espera llegar

A análise permitirá discutir em que medida as Soluções Baseadas na Natureza (NBS) poderão integrar as estratégias de adaptação climática enquadradas pela ISO/PAS 45007, identificando os riscos climáticos laborais para os quais estas soluções poderão constituir uma resposta adequada, bem como os contextos em que a sua aplicação apresenta limitações ou deverá ser complementada por medidas organizacionais, técnicas ou de engenharia.

O estudo procurará igualmente clarificar que a integração das NBS nos sistemas de gestão da Segurança e Saúde no Trabalho não depende apenas dos benefícios ambientais ou climáticos que lhes são reconhecidos, mas também da sua capacidade para responder aos riscos identificados e da forma como a sua implementação é enquadrada pelos princípios de gestão do risco previstos na ISO/PAS 45007. Neste sentido, a seleção de medidas de adaptação deixa de assentar exclusivamente na sua eficácia climática, passando igualmente a considerar critérios de proteção dos trabalhadores, de viabilidade operacional e de gestão do risco.

A análise permitirá ainda discutir de que forma a própria implementação das medidas de adaptação deve ser integrada na lógica preventiva da SST. Embora as NBS possam reduzir a exposição a determinados riscos climáticos, a sua execução, operação e manutenção podem introduzir novos riscos ocupacionais, que deverão ser identificados, avaliados e controlados de forma consistente com os princípios estabelecidos pela ISO/PAS 45007. Esta perspetiva reforça uma abordagem integrada da adaptação climática, na qual a redução dos riscos decorrentes das alterações climáticas e a prevenção dos riscos associados às medidas adoptadas constituem dimensões complementares do mesmo processo de gestão.

Por último, espera-se contribuir para a discussão sobre os critérios que poderão orientar a seleção de medidas de adaptação climática nas organizações. O artigo procurará discutir o enquadramento das NBS no processo de tomada de decisão proposto pela ISO/PAS 45007, evidenciando que a escolha das medidas de adaptação deverá resultar de uma avaliação integrada dos riscos climáticos, das características da organização, das condições de trabalho e dos objetivos de proteção da Segurança e Saúde no Trabalho.

JORNADAS LABORALES FLEXIBLES Y CONCILIACIÓN DE TRABAJO-FAMILIA. ANÁLISIS COMPARADO EN LATINOAMÉRICA

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Economía del cuidado



Rodrigo Ignacio Palomo Vélez

Universidad de Talca · Académico (Chile)

rodrigopalomo@gmail.com

Índice provisional

1. Marco conceptual sobre acuerdos flexibles de jornada y conciliación. 2. Definición y justificación metodológica. 3. Trabajo, género y vida personal-familiar. 4. Hallazgos en países de la muestra y formulación de categorías jurídicas para el modelo analítico. 5. Conclusiones.

Problemas básicos a tratar

Diversas normas y políticas públicas impulsadas e implementadas en los últimos años en los países analizados han tenido como propósito directo o indirecto, explícito o implícito, favorecer la conciliación del trabajo con la vida personal y familia r.

La literatura internacional las ha analizado bajo la idea de "Flexible Working Arrangements" (FWA, por sus siglas en inglés). Las FWA son disposiciones que facilitan el establecimiento de jornadas laborales flexibles o modalidades laborales atípicas, con el fin de hacer compatibles la vida laboral, personal y familiar.

Aunque existen numerosas investigaciones sobre las FWA, aún no hay consenso acerca de si estas políticas tienen los efectos positivos esperados. Por ejemplo, investigaciones recientes sugieren que las FWA podrían reforzar la desigualdad de género en la distribución del trabajo doméstico y el cuidado en el hogar. Además, dado que estas investigaciones se han realizado principalmente en países desarrollados, se sabe poco sobre los efectos de las FWA en países latinoamericanos, cuyos contextos socioeconómicos y culturales son diferentes.

De una parte, la implementación de estas medidas tiende a tener efectos positivos sobre las relaciones laborales. El uso de FWA aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores, su compromiso organizacional, sus percepciones de autonomía y las percepciones positivas sobre las relaciones entre trabajadores y empleadores. Sin embargo, algunos investigadores argumentan que estos hallazgos deben ser vistos con cautela. Al distinguir entre flexibilidad liderada por los trabajadores y flexibilidad liderada por los empleadores, los estudios empíricos muestran que cuando las FWA son impuestas unilateralmente por los empleadores (por ejemplo, cuando imponen jornadas de trabajo irregulares o por horas), la calidad del empleo empeora, así como el bienestar emocional de los trabajadores y sus percepciones sobre la seguridad laboral. Este estudio también muestra que la flexibilización de los horarios laborales o el uso de modalidades laborales "no estándar" (por ejemplo, el teletrabajo) puede afectar negativamente la socialización de los trabajadores en el lugar de trabajo, limitando así la formación de vínculos sociales entre los trabajadores y las posibilidades de organización sindical y acción colectiva. Por ejemplo, se ha demostrado que el uso de prácticas de programación flexible que incluyen variación irregular de las horas de trabajo aumenta el aislamiento de los trabajadores y disminuye su identificación con la comunidad laboral.

Focalizándose en las consecuencias salariales de las FWA, los estudios econométricos sugieren que tales disposiciones pueden impactar negativamente los salarios, particularmente los de las mujeres. En efecto, el valor de las horas de trabajo es más alto cuando las horas son continuas (es decir, cuando se trabaja sin interrupciones y por más tiempo). Esto explica en parte por qué las mujeres tienen salarios más bajos: a diferencia de los hombres, las mujeres tienden a priorizar el teletrabajo o modalidades de horarios flexibles para conciliar su vida laboral y familiar. Además, la literatura muestra que trabajar desde casa tiende a beneficiar económicamente a empleados varones, mayores, con mayor educación y mejor remunerados.

Además de lo anterior, la implementación de las FWA puede tener impactos significativos en la vida familiar, especialmente porque aumentan el tiempo que los padres trabajadores tienen para cuidar a sus hijos pequeños. Sin embargo, la evidencia disponible se refiere principalmente a economías industrializadas y a segmentos específicos de trabajadores. Además, no está claro en qué medida las FWA contribuyen a reducir las desigualdades de género en la carga de cuidados y en el tipo de tareas realizadas (por ejemplo, si el tiempo disponible como resultado de las FWA se dedica a tareas rutinarias o a actividades sociales y recreativas). Las investigaciones relacionadas con el cuidado de los ancianos llegan a conclusiones similares. Estos estudios muestran que el cuidado de los ancianos lo realizan mayoritariamente las mujeres, y que dicha desigualdad de género puede verse reforzada si las políticas públicas parten de la suposición de que el cuidado es responsabilidad exclusiva de las mujeres.

Conclusiones a las que se espera llegar

El informe sobre "Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo", elaborado por la OIT en 2023, indica que el equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de las/os trabajadoras/es se erige como un valor que orienta no solo las políticas estatales respecto del trabajo remunerado sino que también las políticas o acciones que los empleadores pueden establecer en el marco de sus facultades, para propender que tanto el número de horas como la ordenación del tiempo de trabajo aseguren horarios predecibles o flexibles que faciliten dicho equilibrio.

Tras la investigación preliminar, es posible concluir -a modo de hipótesis- que las normativas y políticas públicas implementadas en los países estudiados no están teniendo el efecto esperado en la conciliación, toda vez que su incidencia ha venido limitada por: las culturas organizacionales, el tardío y parcial reconocimiento normativo, la escasa eficacia de los derechos laborales, la afectación de otros derechos (como las remuneraciones o la no discriminación) y la baja legitimación de las medidas por los actores sociales, debido a la debilidad del diálogo social ab initio y valorativo. A ello se suma que varias de estas políticas redundan en formas de trabajo atípico, con altas dosis de precariedad, afectando de manera especial a colectivos de personas trabajadoras ya de suyo vulnerables (jóvenes, personas mayores, mujeres).

Si bien las medidas específicas de conciliación adoptadas en los sistemas normativos estudiados están referidas principalmente a algunas dimensiones de los tiempos de trabajo, desconocen que la primera premisa para la conciliación es la recuperación de nuestro tiempo y, consiguientemente, el control de este.

En efecto, en la definición del sistema de ordenación de los tiempos de trabajo ha estado ausente el objetivo de garantizar la conciliación laboral y familiar, salvo en lo referido a medidas específicas. Por el contrario, se ha afectado negativamente la conciliación mediante el establecimiento de medidas de flexibilidad de jornada por iniciativa del empleador o sujetas a la mera autonomía individual (pero que en la práctica dependen de la decisión empresarial, dado el escaso o nulo poder negociador de los trabajadores).

JUSTIÇA DO TRABALHO E PLATAFORMIZAÇÃO: RECONFIGURAÇÕES PROBATÓRIAS E A TUTELA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DIANTE DA OPACIDADE ALGORÍTMICA

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad

Eduardo Calixto

Coautoría: Sidnei Machado

Universidade Federal do Paraná · Advogado (Brasil)

eduardo.calixtoequip@gmail.com

Índice provisional

Introdução: plataformização, poder diretivo algorítmico e a fronteira da laboralidade
1. Da qualificação à prova: a primazia da realidade diante da assimetria informacional e da opacidade algorítmica
2. A insuficiência do modelo probatório tradicional do processo do trabalho (ônus estático e prova testemunhal)
3. Técnicas de reconfiguração probatória: inversão dinâmica do ônus, exibição de dados e da lógica algorítmica, produção antecipada de prova e tutela coletiva
4. Limites e garantias: prova ilícita, prova diabólica e proteção de dados (LGPD)
5. Direito comparado e padrões internacionais de transparência (human-in-command)
6. Por um estatuto garantista de provas: diretrizes de lege ferenda (CLT, CPC, CNJ)
Conclusões

Problemas básicos a tratar

A pesquisa parte de uma constatação central: no trabalho mediado por plataformas, a controvérsia sobre a laboralidade deixou de ser apenas uma questão de qualificação jurídica para se tornar, sobretudo, um problema de prova. A subordinação contemporânea já não se manifesta por ordens diretas e presenciais, mas por meio de dados de geolocalização, métricas de desempenho, sistemas de reputação (ratings), bloqueios e descadastramentos automatizados e parâmetros de remuneração definidos por algoritmo — elementos que permanecem sob domínio técnico e jurídico exclusivo das empresas-plataforma. Disso resultam dois fenômenos que esvaziam a proteção laboral: a assimetria informacional, que coloca o trabalhador na impossibilidade material de demonstrar os fatos constitutivos do seu direito, e a opacidade algorítmica, que subtrai à cognição judicial a lógica das decisões automatizadas. Em conjunto, neutralizam o princípio da primazia da realidade, pilar da função protetora do Direito do Trabalho.

A partir desse diagnóstico, o trabalho enfrenta as seguintes questões centrais: (i) como tornar cognoscível em juízo a subordinação algorítmica quando a prova de sua existência está concentrada nas mãos da parte adversa? (ii) em que medida a distribuição estática do ônus da prova e a centralidade da prova testemunhal, herdadas do modelo industrial, ainda se sustentam diante da prova digital? (iii) quais técnicas processuais — inversão dinâmica do ônus segundo a aptidão para a prova, exibição obrigatória de dados e da lógica algorítmica, produção antecipada de prova e tutela coletiva — são adequadas para

reequilibrar a relação probatória? (iv) quais os limites e garantias dessas técnicas diante da prova ilícita, da prova diabólica e da proteção de dados pessoais (LGPD)? e (v) de que forma a reconfiguração probatória se conecta ao acesso à justiça, sobretudo nas condições de informalidade e desigualdade de armas típicas do Sul Global? A hipótese é que a efetividade dos direitos fundamentais no trabalho plataformizado depende menos da criação de um direito material novo do que da reconstrução dos instrumentos probatórios que ligam o fato digital à norma protetora.

Conclusiones a las que se espera llegar

Espera-se demonstrar que a insuficiência da tutela laboral no trabalho plataformizado decorre, em boa medida, de um déficit probatório: o modelo tradicional do processo do trabalho, assentado na distribuição estática do ônus da prova e na centralidade da prova testemunhal, mostra-se incapaz de tornar cognoscível a subordinação algorítmica, cuja evidência está concentrada nas plataformas. A primazia da realidade, para conservar eficácia normativa na era digital, precisa ser reinstrumentalizada no plano processual — não basta reafirmá-la no direito material se o processo não dispõe de meios para revelar a realidade que ela pressupõe.

A partir disso, pretende-se sustentar que a tutela efetiva exige uma reconfiguração probatória estruturada em quatro vetores: a inversão dinâmica e sistemática do ônus da prova, a partir dos critérios da aptidão para a prova e da proximidade da fonte; a imposição de deveres de exibição dos dados e da lógica algorítmica relevante, com tratamento adequado da prova ilícita, da prova diabólica e da proteção de dados pessoais; a valorização da produção antecipada de prova como técnica de preservação da cadeia de custódia da prova digital; e o reforço da tutela coletiva como via de superação das barreiras individuais de acesso à justiça. Esses vetores convergem para a proposta de um estatuto garantista de provas, com desdobramentos de lege ferenda no âmbito da CLT, do CPC e de atos regulamentares (resoluções do CNJ e normas administrativas), bem como para a construção de um direito à explicação significativa das decisões automatizadas e a uma supervisão humana efetiva (human-in-command).

Por fim, espera-se concluir que o acesso à transparência algorítmica é condição de possibilidade da própria laboralidade, e que a luta pelo trabalho digno na era digital se trava, também e decisivamente, no terreno dos meios de prova — conclusão particularmente relevante para os países do Sul Global, onde a informalidade e a desigualdade de armas processuais agravam os efeitos da opacidade algorítmica. Com isso, a pesquisa pretende oferecer ao debate do Congresso uma perspectiva processual e garantista frequentemente ausente da discussão sobre qualificação jurídica e transparência algorítmica.

LA ADMINISTRACION DE LA ALGORITMIA LABORAL CON PROTECCION SOCIAL



Julio Ismael Camacho Solis

Universidad Autonoma de Chiapas · Académico-Investigador (México)

julio.camacho@unach.mx

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

1.Actualidad.2.Desarrollo.3.Transformacion.4.Adaptacion.

Problemas básicos a tratar

La IA está avanzando más rápido de lo que la sociedad global del empleo y trabajo, implementan medidas en su conjunto para su adecuada utilización; están presionados para actuar e implementar políticas, modelos protocolo que les permitan estar alineados igual de rápido como el avance de la tecnología digital disruptiva. Para el 2030, se espera que el 39 % de las habilidades existentes en el ámbito de las relaciones laborales se transformen o queden obsoletas, con la IA como catalizador, donde la necesidad de adaptarse a nuevas formas de trabajo; según un informe del Foro Económico Mundial. Si bien se espera que la cantidad de trabajos a nivel global aumente, la carencia de habilidades, cada vez más profunda, entre los roles en crecimiento y en disminución podría intensificar los desequilibrios existentes de la fuerza laboral, en la que la protección social derivado del derecho al trabajo y del trabajo son las premisas a mantener con el respeto de los derechos humanos laborales.

Lo que a menudo se pasa por alto en este contexto es cómo las habilidades humanas se vuelven más importantes, y no menos, a medida que se extiende el uso de la IA. Mientras que los algoritmos realizan procesos de reclutamiento, selección, contratación de personas, que además escanean documentos, administran correos electrónicos y analizan las tendencias, desarrollo de datos e información de manera inmediata, lo que no pueden definir es significado del trabajo, la oportunidad en el empleo para miles de aspirantes a puestos de trabajo, si esto es la consecuencia de que la IA puede mejorar gestionar,agilizar,optimizar,economizar, elevar la productividad de las relaciones laborales, significa entonces que la adecuación y la educación algorítmica es ya el presente; lo que la IA no puede decidir, es inspirar, ni desarrollar, la confianza ,la inteligencia emocional, los hábitos de disciplina y responsabilidad en tu nombre.

El futuro del trabajo es ahora; los cambios, las reinserciones, la disruptividad en el mercado laboral ya están instaladas, ya están ocupando los espacios, corren en paralelo, están presentes ocurriendo y son irreversibles. La automatización generada en décadas anterior y los nuevos modelos de negocios, los negocios digitales, la algoritmia de plataformas, los trabajadores de la economía de plataformas, están siendo impulsados por la tecnología laboral digital. La inteligencia artificial (IA) tiene el potencial de beneficiar tanto a la sociedad como a la economía global, siendo una tecnología estratégica en rápida consolidación. Sin embargo, también plantea nuevos desafíos, problemas, logística, así como desafíos y retos para el presente y futuro del trabajo, además de cuestiones legales y éticas. Implementar la tecnología digital, las decisiones algorítmicas, acciones plataformicas sin reflexión podría generar resultados problemáticos, afectando la aceptación de la ciudadanía. Es crucial garantizar, en cada fase

de desarrollo de la IA, la inclusión y diversidad de género, origen racial o étnico, religión, creencias, discapacidad y edad.

En la que el factor determinante lo son y seguirán siendo la sistematización sofisticada de las tecnologías de la información y la comunicación, es ¿entonces el escenario transformado que da lugar a la adopción de la algoritmia laboral como diseño, extensión, fondo, forma para el trabajo del hoy ,en el presente o un futuro acotado? lo cual se convierte en la oportunidad de transformación mediante los usos generalizados de las plataformas digitales gobernadas por los algoritmos, ante sin duda está surgiendo la informalidad laboral digital, propia del mercado de trabajo digitalizado de manera sostenida e inherente a procesos globales de las empresas, por lo que se requiere la adaptación digital, la alfabetización algorítmica para las personas trabajadores, que buscan empleo en el mercado de trabajo. En primer lugar, la revolución digital es un proceso especialmente intensivo en nuevas tecnologías como las utilizadas en la robótica, inteligencia artificial, nanotecnología o Internet de las cosas, la disrupción algorítmica digital.

Para ser competentes para ocupar determinados puestos, consiste en tener los conocimientos, las habilidades, los estudios para desarrollar el perfil propio y mejorar cualquier habilidad que el talento humano posea para que sea aplicada a los procesos organizacionales, sea por trabajo y actividades comunes, teletrabajo, trabajo digital, trabajo de plataformas, trabajo algorítmico, donde de las diversas relaciones laborales, que se han insertado en el mundo del trabajo actual; en las que gozar con las condiciones mínimas de derechos y obligaciones, es un imperativo de cumplimiento vital respecto de los derechos humanos laborales; por ello la capacitación, desarrollo tecnológico e inserción competitiva son los paradigmas de la gestión de las empresas en la dinámica de mover la economía en la generación de empleo, lo cual se convierte en la oportunidad de transformación mediante los usos de la tecnología y la comunicación, surgiendo la informalidad laboral digital, propia del mercado de trabajo digitalizado de manera sostenida e inherente a procesos globales de las empresas, por lo que se requiere la adaptación digital adecuada para diversas actividades; sin soslayar la imperante realidad de la economía informal, en la que el trabajo subordinado subyace de igual manera y en misma medida que la informalidad de su prestación con carencia de derechos sociales al menos los mínimos establecidos, las instituciones públicas ante los cambios emergentes y disruptivos, son rebasadas ante la carente eficacia de la inspección del trabajo.

En cuanto a América Latina, surgen preguntas sobre cómo la región se enfrenta a estos nuevos desafíos. Al evaluar los indicadores de desarrollo tecnológico en la región, parece que no existen condiciones suficientes para aprovechar plenamente el potencial transformador de la tecnología. En lugar de ello, hay una tendencia a adoptar ciertas tecnologías dentro de las estructuras productivas ya existentes.

El derecho de libertad sindical, reconocido por el Convenio núm. 87 de la OIT, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, es clave para asegurar que las empresas no bloqueen el acceso digital de los trabajadores y les permitan continuar prestando servicios de la misma manera que antes de que los algoritmos fueran el punto de la toma de decisiones en las relaciones laborales.

LA CARGA INVISIBLE DE LA CONTAMINACIÓN: MUJERES Y TRABAJO DE CUIDADO EN EL CASO HABITANTES DE LA OROYA VS. PERÚ



Marina Del Rosario Barboza Hurtado

Universidad Continental · Docente Universitaria (Perú)

mbarbozah@pucp.edu.pe

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Economía del cuidado

Índice provisional (selección literal)

1. Economía del cuidado y desigualdad de género
2. El caso Habitantes de La Oroya vs. Perú: contaminación ambiental y desigualdad estructural
3. Contaminación ambiental y sobrecarga del trabajo de cuidado
4. La respuesta estatal y la privatización del cuidado
5. El derecho humano al cuidado y su aplicación al caso

Problemas básicos a tratar

[…]

No obstante, existe una dimensión de la desigualdad que parece haberse naturalizado: el trabajo de cuidado. […]

Así, mientras nos incorporabamos progresivamente al mercado laboral, seguíamos siendo las principales responsables de sostener la vida dentro de los hogares. Trabajadoras y cuidadoras al mismo tiempo, administradoras invisibles de la salud, la alimentación, el bienestar y la reproducción cotidiana de la vida social. Un conjunto de actividades indispensables para el funcionamiento de la economía y de la sociedad, pero que durante mucho tiempo permanecieron fuera del reconocimiento jurídico, económico y político.

[…]

Este reconocimiento adquiere particular relevancia cuando se analiza el impacto diferenciado de los daños ambientales en contextos de vulnerabilidad. El caso Habitantes de La Oroya vs. Perú ofrece un escenario especialmente revelador: allí, la contaminación ambiental no solo afectó la salud de la población, sino que también incrementó de manera significativa las necesidades de cuidado dentro de los hogares. En ese contexto, las mujeres asumieron una carga adicional de trabajo invisible, sosteniendo cotidianamente las consecuencias humanas de la crisis ambiental.

A partir de estas consideraciones, el presente trabajo tiene como objetivo analizar el caso Habitantes de La Oroya vs. Perú desde una perspectiva de género y economía del cuidado, con el fin de examinar cómo los procesos de contaminación ambiental pueden generar impactos diferenciados sobre las mujeres a través de la intensificación del trabajo de cuidado.

[…]

Conclusiones a las que se espera llegar

El análisis desarrollado permite concluir que la economía del cuidado es un elemento central para comprender las desigualdades de género en las sociedades contemporáneas. [...] En el caso peruano, este trabajo recae de manera desproporcionada sobre las mujeres, lo que limita sus oportunidades de participación en el mercado laboral y afecta su autonomía económica.

Asimismo, el estudio del caso Habitantes de La Oroya vs. Perú demuestra que los conflictos socioambientales generan impactos diferenciados que profundizan desigualdades preexistentes. [...]

El caso también evidencia las limitaciones de la respuesta estatal, que se centró principalmente en recomendaciones de autocuidado familiar sin desarrollar políticas públicas estructurales que abordaran las necesidades de cuidado derivadas de la crisis sanitaria. Como resultado, las familias —y especialmente las mujeres— terminaron asumiendo de manera privada los costos sociales de la contaminación.

Finalmente, la incorporación del derecho humano al cuidado, reconocido por la Corte Interamericana en la Opinión Consultiva OC-31/25, permite ampliar el análisis de estos conflictos al considerar las tres dimensiones del cuidado: el derecho a cuidar, a recibir cuidados y al autocuidado. Desde esta perspectiva, el caso de La Oroya evidencia la necesidad de avanzar hacia políticas públicas que reconozcan, redistribuyan y reduzcan el trabajo de cuidados, integrando la perspectiva de género en la justicia ambiental y en la protección efectiva de los derechos humanos.

LA DÉPORTABILITÉ DU TRAVAIL: COMMENT LA GIG ECONOMY FABRIQUE UN MARCHÉ SECONDAIRE DU TRAVAIL

Fleur Laronze

Université de Strasbourg - UMR 7354 DRES · Maître de conférences HDR en droit du travail (France)

laronze@unistra.fr

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

I. La déportabilité du travail: le droit de l'exploitation du travail par les plateformes collaboratives
II. La déportabilité du travail: l'économie de l'exploitation du travail par les plateformes collaboratives

Problemas básicos a tratar

Mon intervention propose d'analyser la condition permanente de précarité des travailleurs sans papiers qui exercent des fonctions para-salariées via une plateforme collaborative, en France.

En partant de la théorie de l'anthropologue américain Nicholas De Genova (« Migrant "Illegality" and Deportability in Everyday Life », Annual Review of Anthropology, vol. 31, 2002), je souhaite démontrer que la situation illégale de ces travailleurs créé un effet d'aubaine sur le marché de travail et participe d'une mise en concurrence avec les travailleurs en situation de légalité favorisant l'abaissement général des conditions de travail. Autrement dit, l'illégalité du travail effectué est une condition de leur recrutement que l'auto-entrepreneuriat (d'un travailleur muni d'un titre de séjour) permet de pérenniser. En intégrant les différentes dimensions de la condition de précarité (limitation d'accès à un titre de séjour, recherche de logement stable, survie de la famille), les travailleurs en situation d'illégalité sont confrontés à une multitude d'obstacles qui concourent à la marginalisation sociale et à la déportabilité (qui désigne le fait d'être en permanence dans l'attente de son expulsion). C'est donc l'intrication de la situation administrative, de mal logement et de survie alimentaire qui rend acceptable l'accès à un travail illégal, sous payé, non protégé et exploité le plus souvent dans le cadre du marchandage pourtant sanctionné par le droit. Les plateformes collaboratives contribuent à l'opacité de cette exploitation relevant de procédés d'entr'exploitation qui font écho à des méthodes d'organisation du travail du 17e et du 18e siècles en France. Contribuant à la mise en concurrence entre les salariés, le droit apparaît comme un facilitateur dans l'élaboration de ce marché informel du travail. Ni le droit du travail, ni le droit des étrangers, ni le droit de l'action sociale et des familles ne permettent de lutter efficacement contre cette précarisation grandissante des travailleurs de plateforme. Cette économie du travail produit des effets dévastateurs sur les travailleurs (isolement et exclusion sociale, dégradation de l'état de santé, ..) rendant le droit du travail de plus en plus éloigné de la réalité que ses règles sont conduites à saisir.

La comparaison avec les droits étrangers (italien, espagnol) mettra en lumière la spécificité du droit français du travail et les limites de l'analyse juridique sur la situation des travailleurs sans papiers.

Conclusiones a las que se espera llegar

Le droit du travail ne permet pas de lutter contre les pratiques de travail illégal et favorise implicitement son développement.

Les dispositions pénales du droit du travail ne sont pas adaptées aux conditions réelles d'exercice du travail de plateforme. L'absence de volonté politique est illustrée par les règles non seulement du droit du travail mais également des règles du droit des étrangers qui durcissent les conditions d'accès au territoire français et à un emploi. Cette situation profite directement aux plateformes collaboratives qui peuvent se déresponsabiliser en se prévalant de la qualité de travailleur indépendant des travailleurs de plateformes.

En France, dans sa décision du 19 avril 2022 le Tribunal correctionnel de Paris condamne Deliveroo pour délit de travail dissimulé pour ne pas avoir conclu un contrat de travail avec ses livreurs alors que les conditions de la subordination juridique étaient caractérisées. En Espagne, la décision du Tribunal suprême du 25 septembre 2020 conclut à la même décision s'agissant d'une plateforme de livraison de repas. En Italie, les actions en justice de la CGIL ont permis de faire reconnaître l'existence de discriminations dans l'algorithme des plateformes en ayant recours à la class action en vue d'étendre les droits des travailleurs (il existe en Italie le statut de « collaboration organisée par le donneur d'ordre »). Pour autant, la condition des étrangers n'est pas prise en compte dans ces actions en justice. La stratégie judiciaire consiste encore à reconnaître la situation de salariat pour engager la responsabilité de la plateforme en cas d'illégalité du travail.

Si la jurisprudence donne à voir une volonté d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateforme, elle se distingue des choix législatifs et politiques sur le travail des plateformes opérés aux niveaux des Etats et de l'Union européenne (directive européenne du 23 octobre 2024). La France retient, à ce titre, une position très conservatrice, en s'étant abstenue dans la dernière version de la directive sur la proposition de reconnaissance de présomption de salariat.

Cette analyse juridique démontre la focalisation du débat par les juristes sur le salariat, sans considération des situations des travailleurs sans papiers composant en majorité le « contingent » mobilisable par les plateformes collaboratives. Une enquête récente portant sur la santé des coursiers qui travaillent via une plateforme collaborative (IRD-INED, 2026) met l'accent sur le caractère masculin du travail (99% des travailleurs) issus d'un pays étranger, et dont les deux tiers sont sans titre de séjour. L'association médecin du Monde parle d'esclavage moderne. Ce concept est peut-être, par sa connotation politique, en capacité d'entraîner une prise de conscience des gouvernants sur la situation des travailleurs sans papiers.

LA DISRUPCION DIGITAL CON IA EN MEXICO ENTRE LA INFORMALIDAD, TECNOLOGIA Y REALIDAD

Julio Ismael Camacho Solis

Universidad Autónoma De Chiapas · Academico-Investigador (México)

julio.camacho@unach.mx

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

1.Abordaje 2.La disrupcion digital con IA.3. La informalidad laboral realidad imperante.

Problemas básicos a tratar

"DISRUPCION DIGITAL CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN MÉXICO, ENTRE LA INFORMALIDAD, LA TECNOLOGÍA Y LA REALIDAD."

[…]

La inteligencia artificial (IA) tiene el potencial de beneficiar tanto a la sociedad como a la economía global, siendo una tecnología estratégica en rápida consolidación. Sin embargo, también plantea nuevos desafíos, problemas, logística, así como desafíos y retos para el presente y futuro del trabajo, además de cuestiones legales y éticas. […]

En México, la informalidad laboral es un problema estructural recurrente dentro de la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO). Año con año, más del 50% de la población ocupada labora en la informalidad, lo que implica que carecen de seguridad social, prestaciones e, incluso, perciben ingresos menores. […]

El término «economía informal» engloba en sí misma la economía digital en un amplio espectro de realidades y fenómenos diversos. […] Por ello, las estrategias y acciones para promover la formalización que transversalmente incluya los derechos laborales y de seguridad social deben adaptarse a las condiciones particulares de las empresas o trabajadores en distintos países, regiones, ciudades y sectores. […] (De la Garma, 2010).

[…]

Conclusiones a las que se espera llegar

[…]

Para lograr un futuro mejor, es necesario llevar a cabo el cumplimiento de las reformas normativas, legales y convencionales vigentes. […]

En la economía informal, los trabajadores carecen de reconocimiento, registro, regulación y protección bajo la legislación laboral o la seguridad social. […]

En particular, se subraya la importancia de construir sistemas algorítmicos abiertos, accesibles y verificables por los trabajadores y sus representantes para garantizar su equidad, fiabilidad y transparencia. [...]

Los siete requisitos fundamentales necesarios para cumplirse y garantizar la fiabilidad deseada de la inteligencia artificial son los siguientes: 1. Intervención y supervisión humana. 2. Solidez y seguridad técnicas, 3. Privacidad y gestión adecuada de datos, 4. Transparencia, 5. Diversidad, no discriminación y equidad, 6. Bienestar social y medioambiental, y 7. Rendición de cuentas.

[...]

La protección social no es solo uno de los pilares del trabajo decente, es también una de las dimensiones centrales de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

[...]

En la adecuación de las nuevas formas de trabajo, como el del trabajo en plataformas digitales, él entorno a garantizar deberá ser: el trabajo digno, él trabajo decente, él trabajo regulado, el trabajo formal, deberá garantizar ingreso adecuado, estabilidad, crecimiento personal, oportunidades de desarrollo, seguridad social, así como el equilibrio entre vida y trabajo, mejorando las condiciones laborales y reducir desigualdades para la justicia social anhelada.

LA FUNCIÓN TUITIVA ECOLÓGICA DEL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LA EMERGENCIA CLIMÁTICA

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La función tuitiva y ecológica del Derecho del Trabajo



Gerardo Juara

Coautoría: Enrique Lorenzo

frente sindical de acción climatica · abogado de organizacion sindical (argentina)

gerardo.juara@gmail.com

Índice provisional

I. Introducción. II. La función tuitiva clásica del Derecho del Trabajo. III. La crisis climática como desafío dogmático para el Derecho del Trabajo. IV. La función tuitiva ecológica del Derecho del Trabajo. V. La función ecológica del Derecho del Trabajo. VI. Fuentes normativas para una función tuitiva ecológica. VII. Consecuencias dogmáticas. VIII. Conclusiones. IX. Bibliografía citada.

Problemas básicos a tratar

La ponencia aborda como problema central la insuficiencia de una comprensión puramente contractual del Derecho del Trabajo frente a la emergencia climática y la transición verde. El punto de partida es que la función tuitiva clásica, construida histó ricamente para limitar el poder empresario sobre salario, jornada, cuerpo, salud y continuidad del empleo, conserva plena vigencia, pero necesita ser reconstruida ante un escenario en el que el medio ambiente natural y el medio ambiente de trabajo interactúan de manera estructural.

La primera cuestión a tratar es si el cambio climático puede seguir siendo considerado un fenómeno externo al Derecho del Trabajo. La ponencia sostiene que no. [...] Por ello, el ambiente de trabajo no puede reducirse al establecimiento, al puesto o a la máquina, sino que debe ser pensado como un entorno material ampliado.

La segunda cuestión central es la necesidad de revisar el alcance objetivo de la tutela laboral. La protección no puede limitarse a riesgos profesionales clásicos ni a daños ya consumados. Debe incorporar riesgos climáticos, ambientales, biológicos, territoriales y futuros, bajo una lógica de prevención y precaución. [...]

La tercera cuestión es la ampliación subjetiva de la protección. La emergencia climática y la transición verde no afectan únicamente a trabajadores individuales formalmente contratados. También impactan sobre colectivos laborales, personas trabajadoras informales, trabajadores de servicios esenciales, trabajadores al aire libre, trabajadores de plataformas, comunidades dependientes de determinadas actividades productivas y territorios afectados por procesos de reconversión. [...]

La cuarta cuestión es la transición justa. El problema no es solo cómo alcanzar objetivos ambientales, sino quién decide la transición, quién soporta sus costos, quién accede a la información, quién recibe formación, quién conserva ingresos y quién participa en la definición del futuro productivo. La transición

puede ser ambientalmente necesaria y, sin embargo, socialmente regresiva si destruye empleos, precariza condiciones o abandona comunidades.

Finalmente, la ponencia aborda el papel de la democracia laboral. La negociación colectiva verde, los comités mixtos, la información ambiental-laboral, la formación en tiempo de trabajo, la acción colectiva ambiental y la participación sindical en planes de reconversión aparecen como instituciones centrales para impedir que la transición verde sea gobernada unilateralmente por empresas, mercados o tecnocracias estatales. [...]

Conclusiones a las que se espera llegar

la ponencia espera concluir que la emergencia climática obliga a reconstruir dogmáticamente la función tuitiva del Derecho del Trabajo, sin abandonar su tradición protectoria clásica, pero ampliando su alcance. [...]

La primera conclusión esperada es que el cambio climático no constituye un fenómeno externo al mundo del trabajo. Sus efectos alteran las condiciones materiales de prestación, intensifican riesgos físicos, químicos, biológicos, climáticos y psicosociales, modifican jornadas, afectan la salud, comprometen la continuidad del empleo y transforman sectores productivos enteros. Por ello, el medio ambiente natural y el medio ambiente de trabajo deben ser comprendidos en interacción estructural.

La segunda conclusión es que la función tuitiva debe ser reconstruida como una función tuitiva ecológica, colectiva e intertemporal. Ecológica, porque la protección laboral debe alcanzar las condiciones ambientales, climáticas y territoriales que hacen posible el trabajo digno. Colectiva, porque los impactos de la crisis climática y de la transición verde no recaen solo sobre individuos aislados, sino sobre colectivos laborales, familias, comunidades y territorios. Intertemporal, porque la tutela no puede limitarse al daño ya producido, sino que debe anticipar riesgos futuros previsibles o plausibles mediante prevención, precaución, planificación, información, formación y participación.

La tercera conclusión es que la transición justa debe ser comprendida como una categoría jurídico-laboral de no abandono. [...] La justicia de la transición exige intervención anticipada: evaluación de impactos laborales, diálogo social, negociación colectiva, formación profesional, protección de ingresos, seguridad social, reconversión, creación de empleo decente y participación efectiva de las organizaciones sindicales.

La cuarta conclusión es que el Derecho del Trabajo posee una función ecológica propia, porque sus instituciones pueden incidir sobre la organización del trabajo y, a través de ella, sobre la organización de la producción. [...]

Finalmente, la ponencia espera afirmar que sin democracia laboral no hay transición verde justa. [...] Para que sea justa, debe incorporar a las personas que trabajan y a sus organizaciones en la definición de los riesgos, costos, beneficios y garantías del cambio productivo. En consecuencia, el Derecho del Trabajo contemporáneo debe ser pensado como un derecho de protección de la vida, del trabajo digno, de la salud, de las comunidades y del futuro frente al poder económico y ecológico que organiza la producción.

LA INFRAVALORACIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS Y SU INFLUENCIA EN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Economía del cuidado



Carolina Martínez Moreno

Universidad de Oviedo · Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo (España)

cmmoreno@uniovi.es

Índice provisional

1. Economía del cuidado, división sexual del trabajo y desigualdad profesional
2. La infravaloración de competencias, responsabilidades y cargas asociadas al cuidado y su reflejo en los sistemas de clasificación profesional
3.Herramientas para la valoración igualitaria e inclusiva de los puestos de trabajo
4. El papel de la negociación colectiva en la revisión de categorías, grupos y criterios de valoración del trabajo
5. Propuestas para una clasificación profesional sensible al valor social y económico de los cuidados
6. La posibilidad de acciones positivas que fomenten la corresponsabilidad y el reparto equitativo de los costes del cuidado

Problemas básicos a tratar

La hipótesis de partida de este estudio es que la labor de cuidar incide de manera decisiva y es un factor o variable multifactorial de la brecha salarial de género.

Una primera dimensión o manifestación de este problema es el modo en que intentar compaginar el trabajo fuera del hogar, en el mercado de bienes y servicios remunerados, con las responsabilidades familiares, acaba penalizando y menoscabando las carreras, las progresiones profesionales y las condiciones laborales, en particular las económicas de las mujeres, que son quienes mayoritariamente se ocupan de asumir las labores de cuidado.

La segunda vertiente del problema, no menos insidiosa y compleja, consiste en la disparidad de criterios que se aplican para la valoración del trabajo, según se trate de trabajos feminizados o masculinizados.

Tradicionalmente, se ha venido atribuyendo un mayor valor y, por consiguiente, unos salarios más elevados a los empleos que desempeñan mayoritariamente hombres, bien por sobrevalorar factores como el esfuerzo físico o la fuerza muscular requerida, u otros equivalentes que están sexualmente caracterizados; bien por la concurrencia de circunstancias como la penosidad, la peligrosidad o la toxicidad, eminentemente centradas, atribuidas o reconocidas en tareas y trabajos típicamente industriales; bien, en fin, por el nivel de responsabilidad, autonomía, jerarquía o capacidad de mando depositados en la persona trabajadora, y que son característicos, una vez más, de los puestos elevados ocupados en su mayor parte por hombres; lo que se conoce o nombra con la célebre expresión metafórica del “techo de cristal”. Y estos prejuicios y sesgos se han incorporado a los sistemas de clasificación profesional que se encargan de articular o se regulan en los convenios colectivos, y tienen su correlato en las tablas y estructuras salariales.

Como resultado de todo ello, aunque no sólo, empleos, labores o tareas que casi siempre realizan las mujeres se han minusvalorado casi con carácter general. Esto ocurre, paradigmáticamente con los trabajos de cuidados, entendidos en sentido amplio, comprendiendo en ello no sólo los que requieren personas dependientes, o los que realizan auxiliares sanitarias, sino también los que desempeñan empleadas de hogar, educadoras infantiles, limpiadoras, o camareras de piso.

Por eso es central el estudio de la negociación colectiva de los respectivos sectores y los sistemas de clasificación profesional, incluso para comparar la valoración de los puestos en un mismo sector o empresa. Y llevarlo a cabo con una perspectiva propositiva, dirigida a formular criterios para una negociación colectiva más igualitaria e inclusiva.

Conclusiones a las que se espera llegar

La primera conclusión esperada es casi una obviedad: los trabajos vinculados al cuidado, así como muchas tareas relacionales o de apoyo presentes en sectores feminizados, han sido históricamente infravalorados. La responsabilidad sobre personas, la atención emocional, la continuidad asistencial, la mediación, la disponibilidad relacional, la coordinación informal, la prevención de riesgos psicosociales o la gestión cotidiana de situaciones de dependencia no siempre aparecen adecuadamente reflejadas en las descripciones de puestos ni en los factores de valoración de los mismos. Esta "ceguera de género" contribuye a consolidar brechas profesionales y salariales bajo una apariencia de neutralidad.

La segunda es que los sistemas y criterios de clasificación profesional contenidos en la negociación colectiva constituyen un punto crítico para la perpetuación o, a la inversa, para la corrección de las desigualdades laborales. Las brechas retributivas deben analizarse desde los criterios previos que determinan qué puestos son considerados equivalentes y del mismo valor, cuáles se adscriben a niveles superiores y qué competencias reciben mayor reconocimiento económico. En este sentido, la clasificación profesional opera como una infraestructura jurídica y convencional de la desigualdad o, alternativamente, como una herramienta de igualdad sustantiva.

La tercera conclusión será que las herramientas de valoración de puestos de trabajo pueden desempeñar una función relevante, pero no son por sí mismas garantía de igualdad. Su utilidad depende de que incorporen criterios suficientemente amplios, transparentes y sensibles al género; que eviten ponderaciones sesgadas; que permitan comparar trabajos diferentes, pero de igual valor; y que se elaboren con participación efectiva de una representación diversa e inclusiva de las personas trabajadoras. Una herramienta aparentemente técnica puede reproducir desigualdades si parte de descripciones incompletas, ignora ciertas competencias o asigna menor peso a responsabilidades características de los trabajos de cuidado.

La cuarta conclusión es que la negociación colectiva debe asumir un papel más activo en esta materia. Los convenios colectivos deben revisar los sistemas y criterios de clasificación, redefinir factores de valoración, incorporar cláusulas de revisión periódica, conectar clasificación y auditoría retributiva, y establecer procedimientos participados para detectar sesgos. Esta función resulta especialmente importante en sectores feminizados, de cuidados o de servicios personales, donde la infravaloración del trabajo suele estar estructuralmente vinculada a la organización social del cuidado.

La conclusión final será que una valoración igualitaria e inclusiva de los puestos de trabajo exige repensar la clasificación profesional desde la economía del cuidado. Ello implica o exige capacidad de reconocer el valor jurídico, económico y social de trabajos esenciales, pero tradicionalmente poco valorados también en términos monetarios. En este marco, la clasificación profesional deja de ser una cuestión técnica o meramente organizativa para convertirse en un instrumento de transparencia retributiva y justicia social.

LA INTEGRACIÓN DE LA JUSTICIA RESTAURATIVA A LOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE EN EL CONTEXTO DEL TELETRABAJO: CAMINOS DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL EN EL ENTORNO LABORAL DIGITAL Y LA TUTELA DE LA SALUD PSICOSOCIAL DEL TRABAJADOR

Adriana Calvo Pimenta

Coautoría: Rafael Henrique Mendes dos Reis

Fundação Getúlio Vargas (FGV) - Escola de Direito · Professora e advogada (Brasil)

adriana@calvo.pro.br

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy

Índice provisional

1) Environmental, Social and Governance (ESG), sostenibilidad social y salud psicosocial del trabajador en el entorno laboral digital (teletrabajo);

2) Justicia restaurativa: definición, principios, concepciones y herramientas;

3) La integración de la Justicia Restaurativa a los programas de compliance empresarial: caminos para la sostenibilidad social en el entorno laboral digital y la protección de la salud psicosocial del trabajador.

Problemas básicos a tratar

En un contexto de grandes avances tecnológicos, como los vividos en el siglo XXI, se evidencia una profunda transformación en las relaciones de trabajo, impulsada por la aceleración de la transición digital y por la consolidación del teletrabajo. Esta mutación tecnológica ha trascendido los límites físicos tradicionales de la empresa y del lugar de trabajo, integrando el entorno doméstico y residencial en un nuevo ecosistema de trabajo virtual. Sin embargo, esta "virtualización" del entorno laboral acarrea severos desafíos para la protección social y para la salud y el bienestar psicosocial del trabajador. La fragmentación del mercado y la mitigación de las barreras entre el tiempo de labor y el tiempo de descanso potencian la exposición a riesgos psicosociales emergentes, tales como el tecnoestrés (technostress), el síndrome de burnout, el acoso moral virtual y el fenómeno del cyberbullying. Frente a este escenario, el conflicto laboral adquiere contornos dinámicos y difusos; las pantallas y la comunicación asincrónica a menudo enmascaran la conciencia de la disputa y reducen la empatia mutua entre los colaboradores, dificultando la gestión proactiva de las crisis por parte de los liderazgos organizacionales. El ordenamiento jurídico tradicional y las estructuras clásicas de compliance empresarial (enfocadas de forma estricta en investigaciones punitivas, represivas y verticales) se revelan incapaces de solucionar la raíz psicológica de estas tensiones interpersonales y de restaurar el tejido social afectado por la distancia geográfica. Ante esta compleja realidad, pragmática y normativa, la problemática central de esta investigación se concreta en la siguiente indagación: ¿la implementación y la articulación de prácticas restaurativas en los programas de compliance empresarial constituyen un vetor eficaz para mitigar los nuevos riesgos psicosociales del teletrabajo, asegurar la eficacia práctica

del derecho a la desconexión y promover la sostenibilidad social en el entorno laboral digital? Bajo la hipótesis inicial de que el modelo restaurativo posee un alto potencial para salvaguardar el bienestar mental, especialmente en situaciones de trabajo como el digital (en el cual el contacto humano se reduce y se resume a imágenes en pantallas y a metas organizadas en sistemas sin un diálogo humanizado), el estudio investiga si la creación de espacios virtuales seguros de escucha compasiva y diálogo horizontal es capaz de sustituir el litigio destructivo y la mera punición por una cultura de responsabilidad voluntaria, asegurando que el desarrollo tecnológico y el crecimiento económico de las corporaciones no ocurran a expensas del deterioro de la salud mental, garantizando la preservación de la dignidad humana en el trabajo digital, promoviendo un mayor grado de interacción entre los trabajadores y fomentando la sostenibilidad social en el entorno de trabajo remoto.

Conclusiones a las que se espera llegar

Las conclusiones esperadas de esta investigación convergen en la confirmación de la hipótesis de que la integración de la Justicia Restaurativa a los programas de compliance empresarial en el ámbito del teletrabajo constituye un modelo de gobernanza superior, humanizado y altamente eficaz para salvaguardar la salud psicosocial del trabajador digital. Se demuestra que el modelo restaurativo posee aptitud para mitigar los impactos nocivos de la fragmentación laboral y del aislamiento social inherentes al entorno virtual, superando la lógica meramente retributiva al enfocarse en la recomposición de vínculos interpersonales y en la reparación integral de daños morales y emocionales. Se constata que la aplicación práctica de herramientas circulares, como los Círculos de Construcción de Paz adaptados para plataformas digitales y la Comunicación No Violenta (CNV), transforman los tradicionales canales de denuncia de los programas de compliance en espacios institucionales protegidos de escucha activa y acogida. Este mecanismo viabiliza la identificación temprana de conductas inadequadas y lesivas para las relaciones interpersonales, como el cyberbullying y los liderazgos destructivos, antes de su escalada hacia patologías severas. Además, la unión entre compliance y prácticas restaurativas estimula la autorregulación ética de las empresas y proporciona fundamentos técnicos para el establecimiento de políticas corporativas que aseguren el derecho a la desconexión, armonizando el avance tecnológico con el bienestar moral del trabajador. Desde una perspectiva amplia, los resultados pretenden evidenciar que la rehumanización de la gobernanza corporativa digital reposiciona a la empresa en conformidad con las métricas de sostenibilidad social del Environmental, Social and Governance (ESG) y con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) n.º 8 de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Por último, se concluye que este enfoque atiende de forma concreta y pragmática a las recientes directrices del Conselho Nacional de Justiça (CNJ) brasileño, que determinan la aplicación de la Justicia Restaurativa en el ámbito de la Justicia del Trabajo e, como consecuencia, también de las relaciones laborales, consolidando el cuidado de la salud psicosocial del trabajador no solo en el entorno laboral digital (una realidad cada vez más concreta frente a los avances tecnológicos) sino como un pilar indisociable de la sostenibilidad social de cualquier empresa.

LA INTERRUPCIÓN LABORAL POR MOTIVOS CLIMÁTICOS. UNA APROXIMACIÓN AL ORDENAMIENTO ESPAÑOL Y AL DOMINICANO

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La función tuitiva y ecológica del Derecho del Trabajo



José Antonio Rueda Monroy

Coautoría: Fernando Roedán Hernández

Universidad de Málaga · Profesor Ayudante Doctor (España)

ruedamonroy@uma.es

Índice provisional (selección literal)

1. Cambio climático y renovación de las categorías laborales clásicas
2. Técnicas jurídicas de interrupción de la prestación laboral
3. El modelo español: permiso climático, interrupción preventiva y ERTE por fuerza mayor
4. El modelo dominicano
5. Problemas comunes y propuestas para una tutela laboral climática
6. Conclusiones

Problemas básicos a tratar

La intensificación de los fenómenos climáticos extremos viene planteando enormes desafíos para el Derecho del Trabajo contemporáneo a escala global. Estos fenómenos, como, entre otros, las olas de calor y el riesgo de temperatura húmeda, las inundaciones repentinas o huracanes de intensificación rápida, inciden directamente en el desarrollo de la relación laboral, provocando, en unos casos, la imposibilidad de la prestación de los servicios, y en otros, incrementando considerablemente el riesgo y la peligrosidad en el desempeño de la actividad laboral.

Desde esta perspectiva, la cuestión central del trabajo que se propone consiste en determinar cómo deben proyectarse estos supuestos sobre las obligaciones sinalagmáticas propias del contrato de trabajo: de un lado, la obligación de la persona trabajadora de prestar servicios y, de otro, la obligación empresarial de abonar la correspondiente retribución.

Conclusiones a las que se espera llegar

La presente comunicación propone analizar la aparición de nuevas categorías laborales en respuesta a estas emergencias climáticas que conlleven la interrupción de la prestación laboral en República Dominicana y en España. Bajo esta expresión se quiere agrupar distintas técnicas normativas entre las que encontramos: los permisos o licencias, retribuidos o no, la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o la reducción o adaptación de la jornada, así como la paralización de la actividad por riesgo grave e inminente, centrada en la prevención de riesgos laborales. Se pretende el estudio comparado de las respuestas en los citados países bajo la hipótesis de que el cambio climático está erosionando las obligaciones tradicionales en la relación laboral y en particular, el equilibro entre las obligaciones de ambas partes de la relación laboral, en el sentido de la distribución de los costes derivados de las interrupciones a las que nos referimos. En este sentido, cabe preguntarse si tales costes deben recaer sobre el empresario, mediante el mantenimiento de la retribución pese al cese de la

prestación de los servicios, o si deben ser asumidos de forma más amplia por la sociedad en su conjunto, a través de mecanismos públicos. En efecto, se piensa que el Derecho del Trabajo no puede limitarse a trasladar automáticamente estas cargas al empresario, pero tampoco puede desprotegerse a la persona trabajadora ante riesgos que pueden afectar directamente a la salud. En el caso dominicano, el análisis se proyecta además sobre su dimensión preventiva y administrativa, analizando la necesidad de sistemas de alerta temprana, reglamentación del trabajo seguro y descanso por calor extremo, sobre el impacto en sectores especialmente vulnerables como el turismo y el agropecuario, y sobre la dimensión procesal del acceso a la justicia laboral en contexto climático, con particular atención al problema de la prueba y a la continuidad de la justicia virtual ante la caída de los servicios eléctricos o informáticos, así como el impacto en la justicia presencial producto de dichos fenómenos.

OBJETIVOS:

1. Identificar las principales técnicas jurídicas de interrupción de la prestación laboral por causas climáticas o medioambientales en República Dominicana y España.

2. Diferenciar entre permiso retribuido, suspensión contractual, interrupción preventiva de la actividad, reducción de jornada, adaptación organizativa y trabajo a distancia.

3. Examinar en ambos países el papel de la prevención de riesgos laborales ante fenómenos meteorológicos adversos y situaciones de riesgo grave e inminente.

4. Valorar si las respuestas en ambos países resultan suficientes para afrontar los efectos laborales del cambio climático.

5. Comparar ambos modelos, el español y el dominicano, y proponer opciones de mejora de ambas legislaciones.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO GARANTÍA DE PROTECCIÓN ADMINISTRATIVA FRENTE A LOS MECANISMOS DE SUSTITUCIÓN DE PERSONAS QUE TRABAJAN: ESTÁNDARES DE LA OIT Y REALIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL



Mirna Valeria Lozano

Universidad Nacional de Cordoba · Docente Universidad Nacional de Cordoba (Argentina)

mirna.lozanobosch@gmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Dimensión colectiva y nuevas formas de acción sindical en entornos virtuales

Índice provisional (selección literal)

1.1. Delimitación del objeto de estudio: La sustitución de la persona que trabaja en la era de la flexibilidad. 1.2. El rol del Estado2.1. El bloque de constitucionalidad y los Convenios 87 y 98: Autonomía colectiva ante los cambios en la organización del trabajo. 2.2. El Convenio 154 sobre el fomento de la negociación colectiva como mecanismo de prevención de conflictos. 2.3. Doctrina del Comité de Libertad Sindical sobre la estabilidad en el empleo y las facultades de dirección empresarial.3.1. Análisis del Artículo 245 bis LCT: Implicancias en materia de prueba e indemnización. 3.2. La sustitución por innovaciones tecnológicas y el deber de formación profesional. 3.3. Límites a la sustitución: La discriminación y el despido represivo en la jurisprudencia argentina.4.1. [...]

Problemas básicos a tratar

Determinar el grado de tutela jurídica que brinda la negociación colectiva frente a los procesos de sustitución, en relación con el principio de progresividad y los estándares mínimos de protección fijados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.Compatibilidad dogmática y adecuación teleológica de las cláusulas de negociación colectiva como límites al ejercicio de las facultades de organización y dirección del empleador en supuestos de sustitución de la persona que trabaja

Conclusiones a las que se espera llegar

Se espera concluir que cualquier mecanismo de sustitución de la persona que trabaja (sea por automatización, reforma legislativa o reestructuración empresarial) debe someterse a un control de convencionalidad ex officio. La autonomía colectiva (Convenios 87 y 98 OIT) actúa como un límite infranqueable frente a la discrecionalidad del ius variandi sustitutivo, invalidando cualquier cláusula o norma que vulnere el principio de progresividad.La investigación debe demostrar que la negociación colectiva ha evolucionado de ser un ente meramente salarial a una herramienta de gestión de transiciones. Se concluye que los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) más avanzados son aquellos que incorporan "cláusulas de resiliencia laboral", obligando a la reconversión y formación profesional de la persona antes de habilitar su sustitución tecnológica o contractual.

LA PLASTICITÉ DES CRITÈRES DU CONTRAT DE TRAVAIL FACE À L'IA : UNE QUESTION DE FRONTIÈRES OU DE PERSPECTIVES ?

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad



Nicole Maggi-Germain

UNiversité Paris 1 Panthéon-Sorbonne · Maitre de conférences HDR (France)

Nicole.Maggi-Germain@univ-paris1.fr

Índice provisional

I- L'INVENTION DU « CONTRAT DE TRAVAIL »
A- Les prémices d'une émancipation du cadre du droit civil
B- Les « fonctions-justifications » du recours au contrat de travail
C- Les critères du contrat de travail
II- L'EXPANSION DU « CONTRAT DE TRAVAIL »
A- l'interprétation du critère de la subordination « juridique »
B- L'extension du champ d'application du Droit du travail
III- UNE EXPANSION PREFIGURANT UNE REFONDATION DU DROIT DU TRAVAIL ?
A- La centralité du « risque »
B- Les nouveaux visages de la dépendance

Problemas básicos a tratar

La généralisation de l'utilisation de l'outil algorithmique – en particulier les logiciels de gestion des carrières, les plateformes de développement des compétences ou encore le bilan social individuel - favorise une autonomie et une responsabilisation des salariés tout en mobilisant la subjectivité du salarié. L'individualisation des relations du travail favorisée par l'usage de l'outil algorithmique se prolonge dans des modes de rémunération qui accordent une place de plus en plus importante aux primes, plutôt qu'aux augmentations générales, et se traduisent également au niveau des grilles de classification définies par les branches professionnelles bâties sur des critères classants à cotation qui s'appuient sur un référentiel de compétences « comportementales » (générer de l'engagement, développer et responsabiliser, encourager le changement, par exemple). De telles évolutions sont portées par des accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) qui, tout en organisant la mobilité professionnelle des salariés sur la base d'un classement des métiers d'avenir ou appelés à disparaître, en particulier sous l'effet de la généralisation du recours à l'intelligence artificielle, les incitent à être acteur de leur propre parcours professionnel. Chaque salarié œuvre ainsi à sa propre sélection grâce à l'outil algorithmique sans jamais être en capacité de peser sur les choix économiques qui demeurent de la seule compétence de l'employeur. S'agit-il d'autonomie ? d'autonomie dans la subordination ? ou bien d'un transfert de risques ?

Conclusiones a las que se espera llegar

L'étude s'appuiera sur une analyse historique du cadre juridique et conceptuel ayant donné naissance au contrat de travail (fin du 19e siècle) pour montrer que l'intelligence artificielle crée les conditions d'une évolution radicale des critères retenus pour qualifier une relation de travail de « salariée ».

L'exemple le plus emblématique reste celui des nouvelles formes d'emploi telles que celles que connaissent les travailleurs des plateformes numériques, dont le statut oscille entre celui de salarié et de travailleur indépendant. En posant d'emblée comme centrale l'autonomie du travailleur, la généralisation de l'utilisation de l'outil algorithmique dans les relations de travail poser la question de la pertinence des critères classiques du contrat de travail et, plus largement, de la capacité du droit du travail à se saisir de relations d'emploi qui y dérogent et qui placent en leur centre la figure de l'individu entrepreneur de soi-même. La centralité de la place accordée au risque conduit à s'interroger sur une possible refondation du droit du travail.

LA RECONFIGURACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR ANTE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES DERIVADOS DE LA CRISIS CLIMÁTICA

Valentina Gómez Trujillo

Coautoría: Cristian Orozco Espinosa y Daniela Gómez Cetina

Universidad Externado de Colombia · Docentes (Colombia)

valentina.gomez06@uexternado.edu.co

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La función tuitiva y ecológica del Derecho del Trabajo

Índice provisional

1. La crisis climática como problema jurídico-laboral
2. La responsabilidad del empleador frente a los riesgos derivados del cambio climáticos
3. Estándares internacionales, derecho comparado y caso colombiano
4. Propuesta de estándares mínimos de diligencia frente a los riesgos derivados del cambio climático

Problemas básicos a tratar

El problema jurídico buscar determinar cómo los riesgos derivados del cambio climático exigen redefinir la forma en que el derecho del trabajo aborda la causa extraña como fuente de exoneración de la responsabilidad.

Durante mucho tiempo, ciertos fenómenos naturales fueron tratados como hechos ajenos a la órbita de control del empleador. Sin embargo, esa idea se vuelve problemática cuando los eventos climáticos dejan de ser excepcionales, pueden ser anticipados mediante alertas públicas o evidencia técnica, se repiten en determinados territorios o sectores, y afectan de manera directa la prestación del servicio. En esos casos, el clima no desaparece como fenómeno externo, pero puede exigir el despliegue de medidas de protección y seguridad a cargo del empleador.

En este sentido, se indaga cuándo un riesgo climático debe seguir siendo analizado como causa extraña o cuándo debe ser considerado un riesgo laboral que exige medidas mínimas de adaptación. Esta distinción es importante para evitar dos extremos, de un lado, trasladar completamente a los trabajadores las consecuencias derivadas de la crisis climática; y de otro, convertir al empleador en responsable objetivo de cualquier daño derivado de estas causas.

El trabajo abordará las preguntas relativas a si ¿puede la crisis climática transformar el contenido de la responsabilidad del empleador sin convertirla en responsabilidad objetiva? ¿Cuándo los riesgos derivados del cambio climático dejan de ser eventos externos y pasan a configurar riesgos a cargo del empleador? ¿Qué medidas mínimas deberían exigirse antes de considerar que el empleador actuó diligentemente? ¿Cómo deben operar los eximentes de responsabilidad cuando el fenómeno climático era conocido, pero su intensidad o impacto concreto no podía controlarse plenamente?

El eje de análisis será la construcción de estándares mínimos, no la imposición de una responsabilidad objetiva. Tales estándares podrían incluir evaluación periódica de riesgos climáticos, protocolos, adecuación de jornadas, entre otras. La pregunta no será solo si el riesgo era previsible, sino si existía un deber razonable de adaptación y si el empleador podía desplegar medidas proporcionales para reducir la exposición.

Conclusiones a las que se espera llegar

La ponencia busca concluir que los eventos derivados del cambio climático no deben ser estudiados o regulados por un régimen de responsabilidad objetiva, pero tampoco en todos los casos considerarse una causa extraña.

La hipótesis que busca comprobarse es que la culpa del empleador debe ser reinterpretada a partir de un estándar de diligencia distinto al tradicional del derecho laboral. Este estándar no sustituye las categorías tradicionales de culpa, nexo causal, y daño, sino que las actualiza frente a riesgos que ya no pueden ser considerados siempre como excepcionales o imprevisibles. En consecuencia, el empleador no respondería por el clima en sí mismo, sino por no haber adaptado razonablemente la organización del trabajo frente a condiciones climáticas que podían ser conocidas, evaluadas y gestionadas.

Se busca precisar qué aspectos deben ser revisados para prevenir o mitigar la ocurrencia de daños asociados a la exposición climática y, a su vez, formular criterios que permitan determinar cuándo dichos riesgos dejan de operar como una causa extraña y pueden comprometer la culpa del empleador.

También se espera concluir que los eximentes de responsabilidad deben ser leídos de forma más estricta cuando el riesgo derivado del cambio climático era recurrente, previsible o propio del entorno de trabajo. La fuerza mayor y el caso fortuito conservarían plena vigencia frente a eventos extraordinarios, irresistibles o realmente imposibles de gestionar, pero no deberían operar automáticamente sin evaluación previa del riesgo, sin protocolos, sin formación, sin ajustes de jornada o sin medidas básicas de protección.

El aporte de la ponencia será formular una propuesta de mínimos internacionales de adaptación climática laboral. Estos mínimos podrían servir como guía para legislaciones nacionales, decisiones judiciales, negociación colectiva, inspección del trabajo y, eventualmente, para la discusión de un instrumento internacional específico o complementario. La propuesta no busca reemplazar los convenios existentes sobre seguridad y salud en el trabajo, sino identificar un vacío regulatorio derivado de la ausencia de reglas precisas sobre cómo deben actuar los empleadores y los Estados frente a riesgos climáticos que cada vez son más recurrentes.

Así pues, la conclusión a la que se quiere llegar es que el derecho del trabajo debe pasar de una lectura del clima como simple circunstancia externa a la relación laboral para fungir como una fuente de obligaciones de protección y seguridad a cargo del empleador.

LA RECONFIGURACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN EL CONTEXTO DE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA



Djamil Tony Kahale Carrillo

Universidad Politécnica de Cartagena · Catedrático (España)

djamil.kahale@upct.es

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La dimensión social de la transición verde: hacia una transición realmente justa

Índice provisional

1. Introducción 2. Hacía una economía verde 3. Definición de empleos verdes 4. Clasificación de empleos verdes 5. Marco estratégico y financiero español 5.1. El Pacto Verde Europeo y el Mecanismo de Transición Justa 5.2. Implementación Nacional: El Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC 2023-2030) 6. Transformación sectoria l y yacimientos de empleo 6.1. El Eje Energético: Renovables y Descarbonización Industrial 6.2. El Eje Urbano: Rehabilitación y Edificación Sostenible 6.3. El Eje de Movilidad y Transporte Sostenible 6.4. La Economía Circular y Sectores Ambientales Tradicionales 6.5. La Integración de lo Verde en Sectores Transversales 7. Medidas para implementar la economía verde 7.1. Incorporar a las mujeres en los empleos verdes 7.2. Emprendimiento verde juvenil 8. Conclusiones 9. Bibliografía

Problemas básicos a tratar

La transición ecológica y el avance hacia una economía verde constituyen uno de los principales procesos de transformación económica, social y productiva del siglo XXI. Empero, dicha transformación no puede analizarse de manera exclusiva desde una perspectiva ambiental o tecnológica, sino que exige incorporar una dimensión social y laboral que permita evaluar su impacto real sobre el empleo, especialmente respecto del empleo femenino. En este contexto, la ponencia aborda como cuestión central la necesidad de determinar si la transición ecológica está contribuyendo efectivamente a generar nuevas oportunidades laborales para las mujeres o si, por el contrario, existe el riesgo de reproducir las desigualdades estructurales ya presentes en el mercado de trabajo.

Uno de los principales problemas a examinar reside en la masculinización histórica de sectores estratégicos vinculados a la economía verde, tales como las energías renovables, la industria energética, el transporte sostenible o determinadas actividades tecnológicas asociadas a la digitalización y la descarbonización. A pesar del crecimiento de los denominados empleos verdes, persiste una infrarrepresentación femenina en actividades STEM, en puestos técnicos y en ámbitos de dirección y toma de decisiones, lo que puede limitar el acceso de las mujeres a los nuevos nichos de empleo derivados de la transición ecológica.

Asimismo, se analizará la posible segmentación de género dentro de los empleos verdes, diferenciando entre aquellos sectores con mayor valor añadido y estabilidad laboral y aquellos vinculados a tareas más precarizadas o feminizadas, como determinados servicios ambientales, economía de los cuidados o gestión de residuos. En este sentido, la investigación pretende estudiar si la economía verde puede

convertirse en una herramienta de transformación social e igualdad efectiva o si existe el riesgo de consolidar una brecha verde de género.

Otro aspecto esencial será el estudio del marco estratégico y normativo europeo y español, especialmente el Pacto Verde Europeo, el Mecanismo de Transición Justa y el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC 2023-2030), con el fin de determinar hasta qué punto incorporan una perspectiva de género real y transversal en las políticas públicas de transición ecológica y empleo.

Finalmente, la ponencia abordará las medidas necesarias para garantizar una transición ecológica justa e inclusiva, prestando especial atención a las políticas de formación, recualificación profesional, emprendimiento verde femenino y acceso de mujeres y jóvenes a los nuevos yacimientos de empleo sostenible.

Conclusiones a las que se espera llegar

La investigación parte de la premisa de que la transición ecológica constituye una oportunidad histórica para reconfigurar el mercado de trabajo desde parámetros de sostenibilidad, inclusión e igualdad de género. No obstante, se prevé concluir que el mero crecimiento de los empleos verdes no garantiza, por sí solo, una participación equilibrada de mujeres y hombres en los sectores emergentes de la economía verde. La creación de nuevos nichos de empleo puede reproducir desigualdades preexistentes si no se adoptan medidas específicas orientadas a incorporar la perspectiva de género en las políticas climáticas, energéticas y laborales.

Se espera constatar que los sectores con mayor potencial de crecimiento dentro de la economía verde —energías renovables, movilidad sostenible, rehabilitación energética, digitalización ambiental o industria descarbonizada— continúan presentando importantes niveles de segregación ocupacional y baja presencia femenina, especialmente en puestos técnicos, tecnológicos y de liderazgo. Ello evidencia la necesidad de reforzar las políticas de formación y capacitación en competencias verdes y digitales dirigidas específicamente a mujeres y jóvenes.

Igualmente, se prevé concluir que la transición ecológica debe concebirse como una transición justa, no solo desde una perspectiva territorial o económica; sino también social y de género. En este sentido, resultará necesario integrar mecanismos de igualdad en los instrumentos estratégicos europeos y nacionales, incluyendo cláusulas de género en la contratación pública verde, incentivos al empleo femenino en sectores sostenibles y medidas de conciliación y corresponsabilidad que faciliten la incorporación de las mujeres a estos ámbitos productivos.

La investigación también permitirá poner de manifiesto que determinados sectores tradicionalmente feminizados, como la economía de los cuidados, pueden desempeñar un papel esencial dentro del nuevo modelo de sostenibilidad, ampliando el concepto clásico de empleo verde hacia una visión más integral de sostenibilidad social y ambiental.

Finalmente, se espera concluir que la transición ecológica representa no solo un cambio energético o productivo, sino también una oportunidad para avanzar hacia un modelo económico más igualitario. Sin embargo, para que ello sea posible, será imprescindible diseñar políticas públicas activas que garanticen la participación efectiva de las mujeres en los procesos de transformación ecológica, evitando que la economía verde reproduzca las mismas desigualdades estructurales que históricamente han caracterizado al mercado laboral.

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EL REGRESO AL DERECHO PRIVADO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en la competencia: transiciones justas e inclusión



Carlos Reynoso Castillo

Universidad Autónoma Metropolitana · Profesor de derecho del trabajo (México)

carc@azc.uam.mx

Índice provisional

Introducción: I. Concepto y alcances de la transformación digital (TD), II. El impacto jurídico de la TD: a) constituciones, b) leyes y códigos,) contratación colectiva, d) jurisprudencia; III. La renovación de los conceptos privados: a) autonomía de la voluntad, b) debilitamiento de bilateralidad . Conclusiones

Problemas básicos a tratar

El problema central que busca argumentar este trabajo consiste en mostrar como la evolución del Derecho del trabajo ha sido presentada como un desarrollo que se aleja de los principios del derecho privado, en particular el Derecho civil; sin embargo, la evolución reciente del Derecho del trabajo, sobre todo en temas relacionados con la TD muestran como el legislador en varios países se ha venido apoyando en conceptos que parecían ajenos al mundo del trabajo o que, por lo menos, se habían superado.

Conclusiones a las que se espera llegar

Algunas de las conclusiones principales a las que pretende llegar este trabajo son la siguientes:

Como el derecho privado esta sirviendo de "herramienta" para modificar la legislación laboral a propósito de la transformación digital en varios países, en particular en América latina y en México.

La transformación digital y su impacto en el Derecho del trabajo puede verse como una etapa en la evolución de las normas laborales de temas añejos en el mundo del trabajo.

En varios países de América latina, incluyendo a México, las reformas a los códigos de trabajo han venido a cuestionar principios y conceptos básicos del Derecho del trabajo, por ejemplo, la norma mas favorable y la bilateralidad en la construcción del marco jurídico laboral.

LA UTILIZACIÓN DEL ESOCIAL POR LA JUSTICIA DEL TRABAJO BRASILEÑA PARA LA EFECTIVIDAD DE LAS TUTELAS DE URGENCIA DESTINADAS A LA ANOTACIÓN DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA CARTERA DE TRABAJO: UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CELERIDAD Y LA ECONOMÍA PROCESAL

Marco Antônio César Villatore

Coautoría: Yasmym Barbi da Silva

Universidade Federal de Santa Catarina · Profesor de graduación hasta doctorado en Derecho (Brasil)

marco.villatore@ufsc.br

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Índice provisional (selección literal)

1. INTRODUCCIÓN
2. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS TUTELAS DE URGENCIA EN EL PROCESO LABORAL
3. LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LOS REGISTROS LABORALES Y LA CONSOLIDACIÓN DEL ESOCIAL
4. LA UTILIZACIÓN DEL ESOCIAL POR LA JUSTICIA DEL TRABAJO PARA LA EFECTIVIDAD DE LAS TUTELAS DE URGENCIA
5. LA UTILIZACIÓN DEL ESOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CELERIDAD Y LA ECONOMÍA PROCESAL

Problemas básicos a tratar

La dinámica del Derecho del Trabajo y las estructuras de fiscalización estatal de las relaciones laborales en el contexto brasileño han experimentado, durante la última década, un profundo proceso de transformación tecnológica y reestructuración normativa, pasando de un modelo basado en documentos físicos y soporte en papel a un ecosistema completamente digital. [...] Esta realidad burocrática comenzó a transformarse con la creación del Sistema de Escrituración Digital de las Obligaciones Fiscales, Previsionales y Laborales (eSocial), el cual integró en una única base de datos la información de millones de trabajadores.

La transición culminó con la implementación de la Cartera de Trabajo Digital, alimentada mediante la información transmitida por los empleadores o por el propio Poder Judicial a la base de datos del eSocial. La presente investigación científica delimita su objeto de estudio al análisis crítico de este mecanismo virtual desde la perspectiva del Derecho Procesal, examinando la utilización concreta del eSocial por la Justicia del Trabajo brasileña como instrumento para la efectividad de las decisiones judiciales dictadas en el marco de tutelas de urgencia que ordenan la inmediata anotación de la fecha de extinción de la relación laboral, eliminando procedimientos administrativos ya obsoletos.

La investigación pretende responder al siguiente interrogante: ¿En qué medida la integración sistémica del eSocial a las actividades operativas de la Justicia del Trabajo constituye un instrumento tecnológico y procesal capaz de potenciar la efectividad práctica de las tutelas de urgencia dirigidas a la regularización de los registros laborales? El problema de investigación se centra en la búsqueda de soluciones que eliminen el desperdicio de tiempo y de recursos públicos en la ejecución de actos procesales que han perdido su justificación funcional frente a las herramientas digitales actualmente disponibles para la transmisión estructurada de información.

La hipótesis planteada sostiene que la utilización del eSocial por parte de los magistrados y de las Secretarías de la Justicia del Trabajo constituye un mecanismo plenamente idóneo para materializar de forma inmediata la eficacia de las tutelas de urgencia destinadas al registro de la terminación de la relación laboral, toda vez que la incorporación directa de los datos en el módulo judicial del eSocial reduce los actos procesales intermedios, elimina la necesidad de notificaciones infructuosas bajo apercibimiento de multa diaria y favorece la observancia de los principios de celeridad y economía procesal.

Conclusiones a las que se espera llegar

La presente investigación tiene como propósito profundizar la comprensión de los impactos producidos por la transformación digital en la actividad jurisdiccional laboral brasileña, especialmente a partir de la incorporación del eSocial como instrumento para la efectividad de las tutelas de urgencia destinadas al registro de la extinción de la relación laboral. [...]

Se espera investigar si la utilización del eSocial por la Justicia del Trabajo representa únicamente una adaptación tecnológica de procedimientos ya existentes o si constituye una transformación más profunda de la dinámica procesal relacionada con las obligaciones de hacer en materia laboral. Asimismo, la investigación pretende examinar de qué manera la sustitución de mecanismos tradicionalmente dependientes de la actuación del empleador por sistemas electrónicos de incorporación de datos puede influir en la materialización de las decisiones judiciales y en la protección de los derechos de los trabajadores.

A través del análisis de la legislación aplicable, de la doctrina especializada y de las decisiones dictadas por los Juzgados del Trabajo del Tribunal Regional del Trabajo de la 12.ª Región, se espera comprender cómo los órganos jurisdiccionales han incorporado las herramientas digitales disponibles para enfrentar problemas históricamente asociados a la lentitud procesal, al incumplimiento de las órdenes judiciales y a la burocratización de determinados actos necesarios para la regularización de los registros laborales.

La investigación también pretende arrojar luz sobre los desafíos y las potencialidades derivados de la utilización del eSocial como herramienta de apoyo a la actividad jurisdiccional, buscando identificar en qué medida la tecnología puede contribuir a la racionalización de los procedimientos sin comprometer las garantías procesales ni la seguridad jurídica. En este contexto, se espera comprender los límites de la actuación judicial en entornos digitales y los impactos derivados de la creciente integración entre los sistemas administrativos y jurisdiccionales.

Finalmente, la investigación pretende contribuir al debate académico sobre el papel de la transformación digital en la modernización de la Justicia del Trabajo, aportando elementos para la reflexión acerca de la capacidad de las nuevas tecnologías para redefinir prácticas procesales consolidadas e influir en la construcción de modelos más eficientes de tutela de los derechos sociales, sin anticipar conclusiones definitivas sobre la efectividad de estas herramientas, [...]

LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN Y LAS VÍAS DE TUTELA EN EL DERECHO CHILLENO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy



Karla Varas Marchant

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso · Profesora adjunta Derecho del Trabajo y Directora Magíster en Derecho (Chile)

karla.varas@pucv.cl

Índice provisional

1. Hiperconectividad digital y sus implicancias en el mundo del trabajo; 2. Un nuevo derecho digital: alcances y delimitación jurídica; 3. El derecho a la desconexión digital en Chile; 4. Vías de tutela frente a la vulneración del derecho a la desconexión

Problemas básicos a tratar

Frente al fenómeno de la hiperconectividad laboral, p ropiciado por el intenso uso de las tecnologías de la comunicación e información (TIC), numerosos ordenamientos jurídicos han consagrado el derecho a la desconexión laboral, con la finalidad de garantizar a las personas trabajadoras una existencia más allá del trabajo. Desde esta perspectiva, la presente ponencia persigue analizar la configuración jurídica de este nuevo derecho digital, así como su recepción normativa en el derecho chileno. Posteriormente, se analizarán los escenarios posibles de defensa y tutela frente a la vulneración del derecho a la desconexión, donde se planteará la hipótesis de que la vulneración del derecho a la desconexión constituye un atentado a la dignidad de la persona trabajadora, específicamente, una lesión al derecho a su integridad física y psíquica, pudiendo configurar una conducta de acoso laboral, en el marco del concepto que entrega la legislación laboral chilena.

Conclusiones a las que se espera llegar

Primero, la importancia de la consagración normativa del derecho a la desconexión. Segundo, que no es una versión renovada o 2.0 del derecho al descanso, siendo un derecho autónomo y diferenciado. Tercero, su configuración y delimitación normativa debe ser amplia. Cuarto, el derecho chileno lo ha consagrado pero de forma acotada, con alcances limitados. Quinto, en caso de vulneración de este derecho, hay esencialmente dos vías de tutela: la acción de despido indirecto y la acción de tutela de derechos fundamentales, las que se pueden ejercer de forma conjunta.

LAS ELECCIONES A ÓRGANOS DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA EN ESPAÑA A LA LUZ DE LA DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Dimensión colectiva y nuevas formas de acción sindical en entornos virtuales



Fernando Ballester Laguna

Coautoría: Nancy Sirvent Hernández

Universidad de Alicante · Catedrático de Universidad (ESPAÑA)

fernando.ballester@ua.es

Índice provisional

I. Estado de la cuestión: el carácter eminentemente presencial de las elecciones a órganos de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa.
II. Hacia un cambio de paradigma: razones para la digitalización de los procesos electorales.
III. Los obstáculos legales y jurisprudenciales al cambio de paradigma. ¿Qué obstáculos son salvables y cuáles no? La influencia del tipo de empresas: empresas públicas versus empresas privadas y empresas digitalizadas versus empresas analógicas.
IV. El papel de la negociación colectiva y la contribución de la administración laboral en la digitalización de los procesos electorales.
V. Propuestas lege ferenda.

Problemas básicos a tratar

El estudio toma como punto de partida el marco normativo vigente de las elecciones a órganos de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa (delegados de personal y comités de empresa) en España. Dicho marco normativo diseña un procedimiento electoral que es eminentemente presencial. Baste reparar en algunos ejemplos que confirman esta realidad. Así, el tablón de anuncios, como instrumento de información y comunicación de los trabajadores sirve de soporte físico para numerosos actos del proceso electoral, tales como las publicaciones de los censos laboral y electoral, para dar a conocer el número de representantes a elegir, la proclamación de candidaturas, la fecha de la votación y el calendario electoral mismo. Otros ejemplos significativos vienen referidos al acto de la votación, destacando exigencias legales tales como el desarrollo del acto de la votación en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral o la exigencia de depositar las papeletas en tamaño, color, impresión y calidad en papel de iguales características.

En contraste con esta realidad del proceso electoral, mayormente analógico en su configuración legal actual, el mundo empresarial se está adaptando desde el primer momento a los cambios propiciados por la digitalización de la economía y las relaciones laborales están experimentando una profunda transformación como consecuencia de ello.

En este contexto la presente ponencia se plantea abordar, y trata de dar respuesta, a los siguientes problemas: 1) detectar aquellos aspectos del proceso electoral que precisan evolucionar a un formato más digital; 2) identificar cuáles de esos cambios que se consideran necesarios son viables sin introducir modificaciones normativas, esto es, vía interpretativa, y cuales requieren de algún cambio

normativo; 3) determinar el papel de la autonomía colectiva en la introducción de los cambios que se requieren; 4) identificar el tipo de empresas -todas o solo las que reúnan ciertas características- sobre las que recaería la responsabilidad de facilitar la digitalización de los procesos electorales; 5) concretar el papel que puede jugar la administración laboral para favorecer este tránsito hacia la digitalización de los procesos electorales.

Conclusiones a las que se espera llegar

Sin perjuicio de que el desarrollo de este estudio pueda matizar las conclusiones a las que se llegue en el mismo, en este momento se atisban las siguientes conclusiones generales:

1) La digitalización de los procesos electorales a órganos de la representación legal de los trabajadores en la empresa es un desiderátum a conseguir. Como ha puesto de manifiesto el profesor Baylos, la potenciación del poder de dirección ligada al fenómeno de la digitalización, como uno de los efectos que se está produciendo en el contexto de la denominada cuarta revolución industrial, debe venir acompañada de un mayor peso en las relaciones colectivas de trabajo que sirva para contrarrestar el desequilibrio que se produce en perjuicio de los trabajadores. Sin embargo, lo que se está produciendo muchas veces en la práctica es precisamente lo contrario, es decir, una pérdida de terreno de lo sindical, ahondándose de esta forma en un mayor desequilibrio a favor de las empresas. Partiendo de esta realidad, la digitalización de los procesos electorales contribuye a potenciar y dinamizar la representación de los trabajadores en las empresas, tan necesaria en momentos como los actuales.

2) La digitalización de los procesos electorales implica cargas adicionales para las empresas. A falta de una modificación normativa sobre el particular, la digitalización de los procesos electorales en relación con el mayor número de empresas posible exigiría una evolución de la doctrina constitucional española sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para fines no productivos e, inclusive, sobre la obligación empresarial de dotarse ex novo de los medios tecnológicos precisos para ello, sin descartar la co-responsabilidad de la administración laboral para que las empresas se puedan dotar de los medios técnicos que resulten necesarios. Consideramos que existe base normativa suficiente para facilitar esa evolución en la interpretación judicial imperante.

3) No es fácil una relectura en clave digital de ciertas fases del proceso electoral a la luz del marco normativo vigente. El Tribunal Supremo de España se ha pronunciado expresamente en contra del voto telemático. Sin embargo, la digitalización de los procesos electorales quedaría vacía de contenido si no afectara al acto de la votación. A falta de una modificación normativa sobre el particular, la negociación colectiva puede introducir determinados ajustes que posibiliten el voto telemático.

4) El alcance de la digitalización de los procesos electorales puede verse condicionado por la tipología de empresa de que se trate: administraciones públicas versus empresas privadas, empresas digitalizadas versus empresas analógicas.

LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL EN FAMILIAS MULTIESPECIE

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Transformaciones demográficas y sostenibilidad



Pamela Martinez

Universidad de Chile · profesora derecho del trabajo de la universidad de chile (Chile)

pmartinez@derecho.uchile.cl

Índice provisional

1. Introducción
2. Conceptualización de las familias multiespecie y su relación con el derecho del trabajo
3. Identificación de las medidas de conciliación laboral para las familias multiespecie a nivel iberoamericano

3.1. Permisos

3.1.1. Enfermedad animal no humano

3.1.2. Permisos muerte animal no humano

3.2. Inclusión en el centro de trabajo del animal no humano

3.2.1. Personas en situación de discapacidad visual

3.2.2. Contención emocional

4. Medidas de conciliación laboral para familias multiespecie en Chile

4.1. Normativa general

4.2. Proyectos de Ley específicos

4.3. Reconocimiento por medio de la autonomía colectiva

4.4. Medidas empresariales

5. Reflexiones finales
6. Bibliografía

Problemas básicos a tratar

Surge la necesidad de explorar como los sistemas de relaciones laborales van a incorporar la noción de familias multiespecie y que instrumentos se han ido generando, tanto de la autonomía colectiva, leyes y la jurisprudencia, que progresivamente vienen dando cuenta de aquello.

¿cuál ha sido el reconocimiento de las familias multiespecie en el derecho del trabajo?, ¿cuáles son las medidas e instrumentos para la conciliación de estas familias? ¿cuál ha sido la o las vías de regulación de las medidas de conciliación para estas familias?, son las preguntas de la investigación.

Conclusiones a las que se espera llegar

Identificar y analizar las medidas para conciliar la vida laboral y personal en familias multiespecie.

LAVORO DI CURA, MIGRAZIONE E RICONOSCIMENTO DELLE QUALIFICHE PROFESSIONALIELLE QUALIFICHE PROFESSIONALI

Barbara de Mozzi

Università degli studi di Padova · Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro (Italia)

barbara.demozzi@unipd.it

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Nuevas formas de trabajo, digitalización, IA y tecnologías del cuidado

Índice provisional

La carenza di personale nel settore della cura alla persona in Europa e le strategie di reclutamento dall'estero.

Il caso italiano: la disciplina "emergenziale" 2020-2023, limiti e prospettive.

L'ingresso di operatori del settore socio-assistenziale formati all'estero (art. 23 t.u. immigrazione)

Il nodo del riconoscimento delle qualifiche e dei diplomi

Problemas básicos a tratar

Sempre più spesso i paesi europei registrano una carenza nel lavoro di cura, nel settore formale, dei servizi sanitari, sociosanitari ed assistenziali, quanto nel settore domestico e familiare. E' dunque divenuto attuale, in molti paesi europei, il nodo dell'attrazione di personale dall'estero, in tali ambiti.

Con particolare riferimento al settore istituzionalizzato della cura, in epoca Covid, taluni paesi europei (tra cui l'Italia) hanno per la prima volta introdotto delle discipline emergenziali, dirette a consentire l'ingresso dall'estero e l'assunzione temporanea di medici, infermieri e operatori di interesse sanitario in possesso di titolo estero, non riconosciuto nel paese membro.

La relativa disciplina in deroga, in Italia, è stata prorogata fino al 31 dicembre 2029 ed è, attualmente, al centro di un ampio dibattito giurisprudenziale e dottrinale; sia con riferimento al settore pubblico, sia con riferimento al settore privato, che vi ha fatto ampio ricorso.

In particolare, si è posta la questione, da un lato, se tale disciplina sia compatibile con il quadro costituzionale italiano (art. 32 Cost.) e con la CDFUE (art. 35).

Dall'altro, la questione se detta disciplina "emergenziale" sia o no compatibile con la direttiva 2005/36/Ue.

Alla luce dei risultati raggiunti, si analizzeranno poi le potenzialità - e i limiti - della predetta normativa in deroga, che costituisce oggi, nel contesto italiano, un canale di reclutamento (temporaneo) di fondamentale importanza, nel settore medico, per sopperire a carenze strutturali del settore.

Il paper collegherà tale problema ad un'analisi del quadro delle politiche europee di attrazione dei talenti; il c.d. "pilastro orientato al futuro" delle politiche europee per l'immigrazione mira, infatti, proprio al raggiungimento dell'obiettivo di incrementare l'ingresso di lavoratori nel settore dell'assistenza (long-term care). Esso si affianca al pilastro c.d. legislativo e a quello c.d. "operativo", diretto in particolare a

promuovere i c.d. “partenariati dei talenti”, creare il c.d. “EU Talent Pool”, e lanciare una piattaforma di discussione operativa sul tema della migrazione.

In Italia, cruciale per l’ingresso dall’estero di lavoratori extracomunitari nel settore della cura alla persona appare inoltre (al netto della disciplina “emergenziale” covid) l’art. 23 del cd. testo unico immigrazione che consente oggi l’ingresso fuori quota di lavoratori extracomunitari formati o parzialmente formati nel paese di origine.

Si tratta di progetti che possono avvalersi proprio dei finanziamenti europei per i parternariati, sopra richiamati, e che in particolare possono essere (e in concreto sono) utilizzati per consentire l’ingresso dall’estero e l’inserimento lavorativo nel settore del lavoro di cura (ad es. per operatori socio sanitari ed infermieri) anche in combinazione con la disciplina in deroga sopra richiamata.

Naturalmente, anche tale canale di ingresso si deve “confrontare” con il tema del riconoscimento, nell’ordinamento interno, delle eventuali qualifiche conseguite nel paese di origine (taluni progetti prevedono comunque un inserimento lavorativo grazie alla normativa “in deroga”, sopra richiamata, altri prevedono lo svolgimento in una fase iniziale di sole mansioni ausiliarie; altri ancora prevedono un parziale riconoscimento di crediti formativi pregressi). L’analisi sarà condotta anche attraverso un confronto con altri paesi europei.

Conclusiones a las que se espera llegar

Nel paper si argomenterà la tesi secondo cui legislazioni emergenziali del tipo di quella italiana non si pongono in contrasto con la direttiva 2005/36/Ue, né con riferimento ai lavoratori extracomunitari, la cui posizione è presa in considerazione solo dal considerando 10° della direttiva 2005/36/UE (non si esclude “la possibilità per gli Stati membri di riconoscere, secondo la propria regolamentazione, qualifiche professionali acquisite da un cittadino di un paese terzo al di fuori del territorio dell’Unione europea”), né con riferimento ai lavoratori europei: obiettivo della direttiva (fondata sugli art. 53, art. 46, art. 63 TFUE) è infatti quello di evitare che le difficoltà del reciproco riconoscimento dei titoli siano di ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori, alla libertà di stabilimento, alla libera prestazione di servizi all’interno dell’Ue.

Nel paper si sosterrà che la carenza di personale nel settore della cura non può essere affrontata solo come emergenza nazionale, ma richiede una riflessione più ampia, sui sistemi di riconoscimento delle competenze e sulla costruzioni di canali legali di ingresso da paesi extracomunitari.

Si evidenzierà come le più recenti politiche europee introdotte in matria perseguano, nel loro complesso, efficacemente l’obiettivo di consentire l’ingresso di lavoratori dall’estero, in particolare nei settori dove la manodopera europea è carente (quali quello della cura), valorizzando il riconoscimento delle qualifiche formali, informali e non formali acquisite all’estero ben oltre l’ambito di applicazione della direttiva 2005/36/CE.

Si metteranno in rilievo punti di forza e di debolezza della disciplina italiana sopra richiamata (ingresso fuori quota di lavoratori formati all’estero) con riferimento al settore della cura alla persona, mettendola a confronto con canali analoghi, attivati da altri paesi europei (quali la Germania).

In conclusione, si sosterrà che le disciplina derogatorie e i canali di ingresso fondati sulla formazione all’estero dei lavoratori possono rappresentare strumenti rilevanti per sopperire alla mancanza di manodopera nel settore della cura alla persona, a condizione che sia salvaguardata la tutela della salute degli utenti, e cioè garantito un controllo sulla competenza del personale stesso e che al contempo siano messe a punto forme di cooperazione con i paesi di origine idonee a evitare fenomeni di “brain drain”, con conseguente impoverimento professionale del paese di origine.

LOS EFECTOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO: DESAFÍOS REGULATORIOS PARA LA PRIVACIDAD, LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS



Zoraida García Carreño

Coautoría: Ramirez Elizalde Laura Susana

Universidad Autónoma del Estado de Morelos · Profesora (México)

zoraida.garcia@uaem.mx

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en la competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

I. Introducción II. Precisiones terminológicas del Derecho del Trabajo, Inteligencia Artificial, Derechos Fundamentales, Algoritmos digita les. III. Marco jurídico de la protección de datos personales y la privacidad en México IV. Inteligencia artificial, vigilancia digital y tratamiento de datos de las personas trabajadoras. V. Impacto de la inteligencia artificial en los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. VI. Desafíos regulatorios del derecho laboral mexicano frente a la inteligencia artificial. VII. una regulación laboral con enfoque de derechos humanos. VIII. Conclusiones. Fuentes de información.

Problemas básicos a tratar

Hoy en día la inteligencia artificial (IA) se encuentra transformando de manera rápida las relaciones laborales y los fundamentos del derecho del trabajo, modificando con ello el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En un contexto legal, podemos decir que, aunque de manera general garantiza hoy en día la dignidad y la igualdad laboral, aún carecemos de un marco normativo que regule el uso responsable y mecánico de los sistemas digitales en las relaciones laborales.

Precisamente por ello, la presente investigación analiza el impacto jurídico de la inteligencia artificial en las relaciones laborales y de la seguridad social, así como los problemas que los mismos enfrentan dentro de las fuentes de empleo en México.

Puesto que hoy en día se presenta como un riesgo a la violación de los derechos fundamentales de los empleados por el uso excesivo de los empleadores.

Conclusiones a las que se espera llegar

Dar una respuesta jurídica frente a los desafíos que plantea la inteligencia artificial en el ámbito laboral mexicano mismo que requiere la construcción de un marco normativo específico que armonice la innovación tecnológica con la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Asimismo resulta necesario incorporar en la legislación laboral el derecho de las personas trabajadoras a ser informadas cuando las decisiones relacionadas con la contratación, evaluación, promoción, asignación de tareas o terminación de la relación laboral sean adoptadas o influenciadas por sistemas automatizados o algoritmos de inteligencia artificial.

LOS RETOS DE LA SOCIEDAD DIGITAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy



José Antonio Fernández Avilés

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P. · Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ESPAÑA)

jfaviles@ugr.es

Índice provisional (selección literal)

1. La modernización de las legislaciones en seguridad y salud laboral en atención a las transformaciones de la sociedad digital. 2. Panorama general de los factores de riesgo/riesgos laborales que presentan las nuevas tecnologías. 3. Retos inmediatos para la adaptación del marco normativo español al nuevo contexto tecnológico (en clave de seguridad y salud laboral). 3.1. Atención preventiva a las nuevas tipologías organizativas de empresa: las pla taformas digitales como empleadoras responsables en seguridad y salud laboral. 3.2. La ordenación legislativa del trabajo a distancia (teletrabajo) requiere de una evaluación de impacto en clave de seguridad y salud laboral. 3.3. [...]

Problemas básicos a tratar

La sociedad digital ha inducido cambios en los modos de producción que hacer urgente una intensa modernización de las legislaciones en seguridad y salud laboral en atención a las transformaciones que afectan a las nuevas tipologías de empresa en el mundo digital (plataformas digitales) como a los modos digitalizados de realización de la prestación de servicios (teletrabajo), así como a la manera de dirigir y organizar el trabajo (mediante gestión algorítmica y utilización de la IA). [...]

Debemos afrontar jurídicamente los riesgos laborales derivados de la gestión algorítmica de las relaciones de trabajo y el uso de la inteligencia artificial (IA) en los procesos productivos; así como reforzar el derecho a la desconexión digital en su dimensión preventiva. Además, el excesivo o desviado control digitalizado sobre el comportamiento de los trabajadores que permiten las tecnologías digitales debe ser objeto de análisis en clave de seguridad y salud laboral y establecerse límites más precisos que tutelen la intimidad de las personas trabajadoras y no induzcan riesgos añadidos producidos por una "presión indebida".

Por su parte, los riesgos psicosociales han de alcanzar una regulación jurídica "diferenciada" que también contemple los riesgos específicos generados en los entornos de trabajo digitalizados. En esta vertiente, también la tutela del "yo inconsciente" de la persona de la trabajadora (como "neuroderecho") ha de ser objeto de una tutela preventiva y prevenir el nuevo riesgo de manipulación psicológica mediante sistemas de IA.

Ciertos aspectos transversales son ineludibles para el diseño de nuevas políticas e instrumentos normativos preventivos en entornos laborales digitalizados como son la cuestión del género, la edad y discapacidad. La "prevención participada" y la transparencia deben ser una realidad en el contexto del trabajo digitalizado (el importante rol de la negociación colectiva), de manera que se refuercen los

sistemas de prevención en estos contextos laborales. [...] Por último, es de extrema importancia también promover el aprovechamiento las nuevas tecnologías digitales y de la IA como aliados para la mejora de la seguridad y salud laboral.

Conclusiones a las que se espera llegar

Las principales conclusiones que se esperan alcanzar, de cara a formular propuestas de lege ferenda que mejoren la insatisfactoria situación actual en términos de seguridad y salud en el trabajo, serían las siguientes:

[...]

- La adaptación de los marcos normativos al nuevo contexto tecnológico (en clave de seguridad y salud laboral), ha de prestar especial atención preventiva a las nuevas tipologías organizativas de empresa (las plataformas digitales como empleadoras responsables en seguridad y salud laboral) y reformular sus centros de imputación normativa.
- Es necesaria una revisión dinámica las ordenaciones legislativas -y convencionales del trabajo a distancia (teletrabajo), lo que exige de una evaluación de impacto en clave de seguridad y salud laboral.
- Es necesario afrontar jurídicamente los riesgos laborales derivados de la gestión algorítmica de las relaciones de trabajo y el uso de la inteligencia artificial (IA) en los procesos productivos; integrando esta tutela en los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- Urge reformular -en clave garantista- el reconocimiento derecho a la desconexión digital en su dimensión preventiva y analizar la manera en la que efectivamente se está desarrollando este derecho en las ordenaciones convencionales y en las prácticas empresariales.
- Debe prevenirse el excesivo o desviado control digitalizado sobre el comportamiento de los trabajadores que permiten las tecnologías digitales debe ser objeto de análisis en clave de seguridad y salud laboral y establecerse límites más precisos que tutelen la intimidad de las personas trabajadoras y no induzcan riesgos añadidos derivados de una "presión indebida".
- Los riesgos psicosociales han de alcanzar una regulación jurídica "diferenciada" que también contemple los riesgos específicos generados en los entornos de trabajo altamente digitalizados.
- En especial, es también central la tutela del "yo inconsciente" de la persona de la trabajadora (como "neuro-derecho") ha de ser objeto de una tutela preventiva y evitar el nuevo riesgo de manipulación psicológica mediante sistemas de IA aplicados al trabajo.
- La "prevención participada" y la transparencia deben ser una realidad en el contexto del trabajo digitalizado, así como reforzar el rol de la negociación colectiva), de manera que se potencien los sistemas de prevención de riesgos laborales en estos contextos laborales.
- Un prerrequisito fundamental es la revisión y potenciación de los aspectos formativos en seguridad y salud laboral adaptada a las nuevas realidades productivas digitalizadas.
- Por último, es de extrema importancia también promover el aprovechamiento las nuevas tecnologías digitales y de la IA como aliados para la mejora de la seguridad y salud laboral; así como previniendo que, la introducción de estas nuevas tecnologías como instrumentos preventivos puedan conllevar riesgos añadidos o vulnerar derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN SECTORES FEMINIZADOS: ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy



Paola Baudino

Universidad Rovira i Virgili · Profesora lectora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (España)

paoladelvalle.baudino@urv.cat

Índice provisional

1. Introducción
2. Marco conceptual y delimitación sectorial
2.1. Identificación y caracterización de las actividades productivas feminizadas en el mercado laboral actual.
2.2. Clarificación conceptual: Diferencias entre factores psicosociales y riesgos psicosociales.
3. El tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva (2021-2026)
4. Conclusiones y retos futuros
5. Bibliografía

Problemas básicos a tratar

Las afecciones derivadas de la mala organización y gestión del trabajo, tales como el estrés crónico, el burnout, el acoso moral, sexual, por razón de sexo y la fatiga informática constituyen una verdadera epidemia silenciosa. El impacto de estos riesgos psicosociales, lejos de ser homogéneo, presenta un marcado sesgo de género, evidenciando una estrecha correspondencia entre la exposición a entornos organizativos deficientes y el nivel de feminización de las actividades productivas.

En España, las incapacidades temporales por trastornos mentales y del comportamiento afectan mayoritariamente a las mujeres en todos los tramos de edad. Asimismo, la OIT señala que casi el 23% de las personas trabajadoras en el mundo ha sufrido violencia y acoso laboral, siendo las mujeres las más expuestas a la vertiente sexual (6,3%).

Esta realidad responde a que las mujeres ocupan puestos con peores condiciones laborales, mayores demandas emocionales y ritmos intensos debido a su concentración en sectores de servicios, atención sanitaria y educación. Estructuralmente, estos sectores feminizados combinan una alta exigencia física y emocional con el fenómeno de la "doble presencia" —la interacción asincrónica entre el empleo remunerado y los cuidados no formales—, carga que sigue recayendo de forma desproporcionada en las mujeres y que aumentan los riesgos psicosociales.

En España, el ordenamiento jurídico aún carece de una regulación específica y exclusiva de riesgos psicosociales. Aunque el Consejo de Ministros ha aprobado un Anteproyecto de Ley para modificar la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) e incluir en su texto expresamente a los riesgos psicosociales, ergonómicos y climáticos, el marco vigente actual los acoge de modo general a través del deber empresarial de protección eficaz regulado en el art. 14 LPRL. Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007

para la igualdad efectiva de mujeres y hombres mandata en su artículo 48 la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores para la elaboración códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación frente al acoso sexual y por razón de sexo. En consecuencia, hasta la aprobación definitiva de la nueva LPRL, la negociación colectiva es el instrumento jurídico clave para articular una verdadera política de prevención de riesgos psicosociales.

Frente a este escenario, la presente ponencia examina el tratamiento y la gestión de los riesgos psicosociales en los sectores feminizados dentro de la negociación colectiva española. Con este propósito, se procederá, en primer término, a identificar las actividades productivas feminizadas y a delimitar la frontera conceptual entre factores y riesgos psicosociales. Sobre esta base, el núcleo del estudio se centrará en el examen de los convenios colectivos de sector registrados en España entre 2021 y 2026, con el fin de evaluar si estos convenios definen a los riesgos psicosociales y en caso afirmativo, cuáles se identifican y de qué manera se abordan. Finalmente, la comunicación concluirá con reflexiones finales sobre el estado actual y los retos futuros en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales.

Conclusiones a las que se espera llegar

La investigación partirá de la premisa de que los riesgos psicosociales distan de ser neutros al género. En este sentido, se espera constatar una correlación directa entre la precariedad estructural de los sectores feminizados y una alta incidencia de bajas médicas derivadas de trastornos de salud mental y situaciones de acoso.

El estudio pretende demostrar que el marco tradicional de prevención de riesgos laborales resulta insuficiente si no aborda el impacto diferenciado de la doble presencia y la carga emocional que soportan mayoritariamente las mujeres, logrando así visibilizar una realidad que a menudo opera de forma invisible.

Al analizar los convenios colectivos de sectores feminizados registrados en el periodo 2021-2026, las conclusiones permitirán determinar si la negociación colectiva ha estado a la altura de las necesidades preventivas actuales. Para ello, el estudio evaluará cuántos textos incorporan cláusulas con principios básicos de prevención y cuántos optan por una remisión directa a la normativa ya existente. A partir de este análisis, se prevé clasificar los convenios evaluados en tres grandes categorías según su nivel de compromiso:

- Convenios de condena genérica: aquellos que incluyen declaraciones amplias repudiando las conductas que generan riesgos psicosociales, sin fuerza ejecutiva.

- Convenios con definición limitada: aquellos que especifican uno o varios riesgos psicosociales de manera concreta pero que carecen de un desarrollo posterior para su prevención.

- Convenios que definen y articulan medidas de intervención: convenios que no solo definen el riesgo psicosocial, sino que regulan acciones concretas para abordarlo. Dentro de estos, se espera diferenciar entre aquellos que simplemente remiten a protocolos externos ya regulados y los que diseñan e incorporan sus propios protocolos internos de prevención y actuación.

En consonancia con esta clasificación, la investigación buscará esclarecer si las medidas reguladas responden a un enfoque reactivo post denuncia o si, por el contrario, ofrecen herramientas de evaluación y planificación preventiva.

MÁS ALLÁ DE LA CAJA NEGRA: UN ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA REGULACIÓN DE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA EN AMÉRICA LATINA (CHILE, MÉXICO Y URUGUAY) Y LECCIONES DESDE EL SUR GLOBAL



Federico Rosenbaum Carli

Universidad Católica del Uruguay · Profesor Asociado e investigador de alta dedicación (Uruguay)

federico.rosenbaum@ucu.edu.uy

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Índice provisional (selección literal)

El presente estudio se estructura en seis apartados fundamentales que comienzan con una introducción al cambio de paradigma en la organización del sistema productivo derivado de la inteligencia artificial. El segundo capítulo aborda el escenario latinoamericano analizando el modelo de laboralidad judicial en Uruguay y la respuesta legislativa en Chile y México. El tercer apartado profundiza en la gestión algorítmica como el nuevo poder directivo in visible, evaluando la transparencia y el derecho a la explicación. El cuarto capítulo desarrolla el análisis comparativo de la efectividad regulatoria frente a la precariedad. El quinto bloque propone un modelo de gobernanza algorítmica basado en las lecciones del Sur Global y la propuesta de Directiva de la Unión Europea. [...]

Problemas básicos a tratar

La transformación digital del trabajo no representa una simple mejora técnica, sino una reconfiguración profunda de la relación laboral donde, en algunos casos, el empleador opera como un algoritmo invisible con facultades de dirección, control y sanción que desafían los marcos protectores tradicionales. El problema central radica en que la gestión algorítmica exacerba la asimetría de poder y de información, generando una opacidad o "caja negra" que dificulta el ejercicio de derechos fundamentales de las personas trabajadoras. En América Latina, esta problemática se manifiesta con especial intensidad en la economía de plataformas, donde la ambigüedad en la calificación jurídica ha permitido procesos de precarización e informalidad laboral. La investigación aborda cómo los modelos regulatorios vigentes en la región han intentado mitigar estos efectos mediante estrategias divergentes. En el caso de Uruguay, la respuesta ha sido predominantemente judicial (a pesar de haber aprobado regulación específica), aplicando el principio de primacía de la realidad para identificar indicios de subordinación en entornos virtuales. Por el contrario, Chile y México han optado por reformas legislativas que crean categorías específicas o reconocen derechos mínimos para trabajadores independientes de plataformas, lo que plantea interrogantes sobre la fragmentación de la tutela laboral. El estudio examina si estas regulaciones logran efectivamente garantizar la transparencia algorítmica y el derecho a recibir explicaciones sobre decisiones automatizadas que afectan el acceso al empleo, la promoción o la retribución. Se analiza la insuficiencia de los mecanismos de control tradicionales ante fenómenos

como la vigilancia constante, la intensificación del trabajo y la aparición de riesgos psicosociales nuevos. Otro eje problemático es la erosión de la dimensión colectiva, pues la dispersión digital y el uso de algoritmos dificultan la organización sindical y la negociación colectiva, planteando el desafío de cómo los sindicatos pueden acceder a la infraestructura digital de las empresas para ejercer sus derechos de representación. Finalmente, se cuestiona el papel de la inspección del trabajo y la capacidad de los organismos de fiscalización para auditar sistemas de inteligencia artificial y prevenir sesgos discriminatorios en el mercado de trabajo digital.

Conclusiones a las que se espera llegar

La investigación proyecta que un marco regulatorio eficaz debe trascender la discusión exclusiva sobre la calificación jurídica y avanzar hacia una gobernanza algorítmica integral que proteja al trabajador independientemente de su estatus contractual. Se concluye que el reconocimiento de la laboralidad, aunque fundamental para acceder a la protección social, no resuelve por sí mismo la opacidad de los sistemas automatizados, por lo que es imperativo establecer derechos específicos de transparencia y acceso a los datos para todos los trabajadores que operan bajo gestión algorítmica. Los modelos de Chile y México ofrecen avances en la visibilización del trabajo en plataformas, pero muestran limitaciones al no abordar plenamente la supervisión humana efectiva sobre las decisiones críticas del algoritmo. Por su parte, la experiencia uruguaya demuestra la vigencia de la subordinación clásica como concepto evolutivo capaz de captar las nuevas formas de control digital, pero evidencia la necesidad de normas que refuercen la capacidad de la inspección del trabajo para realizar auditorías algorítmicas. Una conclusión sustancial es que la autonomía en el trabajo digital es a menudo ilusoria, pues el control se ejerce a través de incentivos y sanciones algorítmicas que restringen la libertad del prestador de servicios, justificando la intervención tuitiva del Estado. El estudio sostiene que la negociación colectiva debe evolucionar para incluir la gestión de los algoritmos como una materia esencial, permitiendo que los representantes de los trabajadores influyan en el diseño y aplicación de las herramientas digitales para prevenir riesgos a la salud y seguridad. Asimismo, se destaca que el principio de "humano al mando" debe ser el eje rector de cualquier regulación, garantizando que ninguna decisión relevante sobre la vida laboral sea tomada exclusivamente por una máquina sin posibilidad de revisión humana significativa. Finalmente, el trabajo argumenta que las lecciones aprendidas en el Sur Global son vitales para evitar la desregulación y que el papel protector del Derecho del Trabajo debe transformarse en un sistema de gobernanza digital proactiva. Esto implica la adopción de estándares internacionales, inspirados en las directrices de la OIT y la UE, que aseguren que la innovación tecnológica no se traduzca en una erosión de los derechos sociales, sino en una herramienta para la inclusión y el trabajo decente en sociedades cada vez más digitalizadas.

MUJERES CON DISCAPACIDAD Y EMPLEOS VERDES: LA INTERSECCIONALIDAD QUE LA TRANSICIÓN JUSTA IGNORA

TRACK: TRANSICIÓN VERDE

LÍNEA TEMÁTICA: La dimensión social de la transición verde: hacia una transición realmente justa



Gloria Yolanda Ospina Pacheco

Universidad del Tolima · Profesora Catedrática (Colombia)

gloyosp@ut.edu.co

Índice provisional (selección literal)

1. La transición verde y sus brechas: por qué las mujeres con discapacidad quedan fuera
2. Marco normativo aplicable: la CDPD, la CEDAW y los instrumentos de la OIT
3. El vacío de las políticas climáticas: por qué los planes nacionales no nombran a las mujeres con discapacidad
4. El ajuste razonable como obligación en el acceso a la formación y el empleo verde
5. Obligaciones de los Estados en el diseño de políticas de transición justa con perspectiva interseccional
6. Propuestas regulatorias para una transición ver de que no deje atrás a las mujeres con discapacidad

Problemas básicos a tratar

La transición verde promete millones de empleos nuevos en sectores como energías renovables, construcción sostenible y economía circular. La evidencia disponible muestra, sin embargo, que esos empleos no se distribuyen de manera equitativa: las mujeres ocupan solo un tercio de los puestos verdes a nivel global, y los empleos verdes están asociados a un diferencial salarial del 7% para los hombres y del 12% para las mujeres, lo que indica que la demanda supera la oferta disponible de trabajadoras calificadas (Fabrizio et al., FMI, 2024). Esa brecha se profundiza cuando se añade la variable de la discapacidad. Las mujeres con discapacidad experimentan lo que la doctrina denomina discriminación interseccional: no enfrentan la discriminación por género más la discriminación por discapacidad como fenómenos separados, sino una forma singular de exclusión que no es capturada por ninguna de las dos categorías por separado (Chan y Hutchings, 2023).

El problema jurídico central de esta ponencia es que las políticas de transición justa vinculadas a la transición verde no incorporan a las mujeres con discapacidad como sujetos específicos de protección. El 81% de los Estados parte del Acuerdo de París no hace referencia a la discapacidad en sus contribuciones determinadas a nivel nacional, y solo el 1% de los artículos académicos sobre adaptación climática considera la variable de la discapacidad (Stein et al., The Lancet Planetary Health, 2024). Las políticas de empleo verde tampoco lo hacen: los marcos de transición justa desarrollados por la OIT abordan las brechas de género y las vulnerabilidades de los trabajadores informales, pero no articulan obligaciones específicas para las mujeres con discapacidad, cuya exclusión del mercado laboral formal es estructuralmente anterior a la transición verde y se agrava con ella.

A ese vacío de política pública se suma un vacío normativo. El artículo 6 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce la situación específica de las mujeres y niñas con discapacidad y obliga a los Estados a adoptar medidas para garantizar el pleno desarrollo y adelanto de estas mujeres. La CEDAW, en su Recomendación General núm. 18, identifica la doble marginación que enfrentan. Sin embargo, ninguno de esos instrumentos se ha desarrollado con la especificidad necesaria para el contexto de los empleos verdes y la transición energética, lo que deja sin respuesta la pregunta de qué obligaciones concretas corresponden a los Estados que adoptan políticas de reconversión laboral asociadas a la descarbonización de su economía.

Conclusiones a las que se espera llegar

La ponencia llega a cuatro conclusiones concretas, ancladas en el marco normativo vigente.

La primera es que la discriminación interseccional que enfrentan las mujeres con discapacidad en el mercado laboral no está capturada por los marcos regulatorios actuales de la transición justa, y esa omisión constituye un incumplimiento de las obligaciones derivadas del artículo 6 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la Recomendación General núm. 18 de la CEDAW. Las políticas de transición verde que no incorporan medidas específicas para este grupo no son políticas de transición justa en sentido jurídico, sino políticas de transición verde que reproducen exclusiones preexistentes con financiamiento climático.

La segunda es que las barreras de acceso de las mujeres con discapacidad a los empleos verdes no son principalmente individuales sino estructurales, y el derecho laboral tiene capacidad para corregirlas si aplica con coherencia el principio de ajuste razonable a los procesos de formación, certificación y selección en los sectores de la economía verde. La Recomendación núm. 198 de la OIT establece que la idoneidad para el trabajo debe determinarse por los hechos y no por las formas documentales; ese principio es directamente aplicable a las barreras de acreditación que enfrentan estas mujeres cuando intentan acceder a programas de capacitación en empleos verdes que requieren titulación formal.

La tercera es que los planes nacionales de acción climática y las contribuciones determinadas a nivel nacional deben incorporar, como obligación jurídica derivada del Acuerdo de París y de la Convención, indicadores desagregados por género y discapacidad en los componentes de empleo, formación y reconversión laboral. La ausencia de esa desagregación no es una decisión técnica neutral: es una omisión que invisibiliza a las mujeres con discapacidad y hace imposible evaluar si la transición verde las incluye o las excluye.

La cuarta es que América Latina tiene el marco normativo para actuar. La Convención, la CEDAW, los Convenios de la OIT y las constituciones de varios países de la región consagran los derechos necesarios. Lo que falta es el desarrollo específico de esas obligaciones para el contexto de la transición verde, y eso no requiere crear nuevas normas: requiere que quienes diseñan las políticas climáticas y laborales apliquen las que ya existen con la perspectiva de género e interseccionalidad que el derecho vigente ya ordena.

NATURALEZA Y EFICACIA JURÍDICA DE LAS FUENTES ORDENADORAS DE LA TRANSICIÓN VERDE

TRACK: TRANSICIÓN VERDE

LÍNEA TEMÁTICA: La función tuitiva y ecológica del Derecho del Trabajo



Sebastián de Soto Rioja

Universidad Pablo de Olavide de Sevilla · Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (España)

sderio@upo.es

Índice provisional

I. Tratados, convenios y acuerdos suscritos a nivel internacional. II. Instrumentos normativos comunitarios: desde los Reglamentos y Directivas, a las Decisiones y demás proclamaciones institucionales. III. La legislación verde en España y los planes y estrategias de desarrollo: su implementación a través de la normativa laboral y la negociación colectiva

Problemas básicos a tratar

La pronunciamientos que emiten las distintas fuentes materiales responsables de diseñar y dotar de contenido al ordenamiento jurídico, esto es, los principales poderes político-sociales en cualquiera de las diferentes estructuras con las que se manifiesta, son cada vez más numerosos y, lo que es más importante ahora, diversos, tanto en su contenido y funcionalidad, como en su fisonomía y denominación, lo que provoca una dificultad creciente a la hora de determinar la verdadera fuerza o eficacia jurídica de los concretos mandatos que quieren trasladar.

La denominada transición verde o proceso de descarbonización no es una excepción sino precisamente un ejemplo paradigmático de ello, con los problemas añadidos que esto supone siempre que para la resolución de cualquier conflicto de estricta naturaleza jurídica se plantean dudas acerca de la validez de la fuente que, precisamente, se ha de interpretar y aplicar para determinar el resultado final del mismo.

A nivel mundial, muy singularmente desde la ONU y los distintos organismos que la conforman, se han ido resolviendo los problemas propios de la multilateralidad más característica del Derecho Internacional Público a través de conceptos jurídicos cada vez más precisos, como son los Tratados, los Convenios y los Acuerdos. Aunque no son estos los únicos instrumentos formales, pues junto a ellos se encuentran también las Declaraciones, las Resoluciones y hasta las Recomendaciones. Instrumentos, todos, muy diferentes tanto en su génesis como en su nivel de concreción.

Desde la perspectiva sectorial y especializada que representa todo lo relacionado con las distintas modalidades del trabajo y los sistemas de relaciones laborales, el primer problema es así el de identificar y calificar aquellos mandatos que se encuentren estrechamente ligados con este proceso de necesario cambio del sistema productivo que conlleva la lucha contra la devastación climática, para a continuación, visualizar su forma de promulgación y determinar su verdadero alcance. Tarea que no se antoja en modo alguno sencilla pues la sistemática de las normas no siempre asegura que todos los mandatos relevantes se encuentren agrupados en una misma fuente.

Estos mismos problemas se acrecientan aun más, si cabe, a nivel comunitario europeo y, singularmente, en el caso español. En el escenario comunitario, porque la que se puede considerar como la manifestación principal de arranque, el Pacto Verde Europeo (Green Deal), nace como una mera proclamación o declaración

de intenciones, una macroestrategia se dirá, con un anclaje débil y algo secundario en los Tratados y en el conjunto del derecho originario por ausencia de manifestaciones específicas en el mismo, teniendo que recurrirse al derecho derivado para aprehender su verdadero alcance, así como a otros instrumentos de regulación que no siempre responden al esquema de las fuentes normativas clásicas.

En el caso español se genera un problema parecido con la singular deslegalización que efectúa la principal fuente normativa en este ámbito, la ley 7/2021, de 21 de mayo, de cambio climático y transición energética, en la que se prevé la necesidad de la aprobación de diferentes planes de desarrollo (PNIEC) para conocer su verdadera capacidad de cambio e influencia en el conjunto de la sociedad. Planes que habrán de ser equiparados a otras fuentes en sentido propio, como puede ser la potestad reglamentaria, al menos, para conocer las posibilidades de su impugnación y revisión judicial.

Su traslación al ámbito del derecho del trabajo generará , además, la necesidad de su articulación con las fuentes que le son propias por antonomasia a esta rama del Ordenamiento, en el sentido de conocer las preferencias de aplicación en caso de concurrencia de normas, algo a lo que cada vez nos vamos acostumbrando más a través de técnicas bien conocidas como la protección multinivel de los derechos fundamentales y el principio de interpretación conforme.

Conclusiones a las que se espera llegar

Como se puede fácilmente comprender, resulta extraordinariamente difícil anticipar las conclusiones que se pueden alcanzar en un trabajo como el que se presenta, más aún con carácter exhaustivo y de detalle, si se tiene en cuenta la pluralidad de los grupos normativos enumerados y que se han de analizar (internacionales, comunitarios y nacionales), todos de muy distinta conformación y hasta comparación, si no se quiere caer en el apriorismo y la predeterminación, por no decir en el voluntarismo. Lo anterior no quita que debamos partir de la misma premisa que caracteriza cualquier regulación normativa, también la específica sobre esta materia, en el sentido de que toda norma jurídica que quiera presentarse como tal ha de nacer con una vocación de verdadera eficacia, real, evaluable y contrastable, de transformación social, más aun si pretende o se apoya en principios y valores de justicia material, lo que en términos jurídicos se traduce en un carácter propio de ius cogens, de derecho imperativo y no dispositivo, para lo que normalmente se cuenta con los resortes propios que garantizan ese resultado. Singularmente, el derecho de policía administrativa (potestad sancionadora) y, por supuesto, la capacidad que representa la potestad jurisdiccional en todo Estado de Derecho, de resolver y, también, de hacer cumplir lo juzgado.

A partir de esa premisa se deberán hacer sin embargo todos los distingos que sean necesarios, pues a nadie se le escapa por ejemplo la estrecha ligazón que existe entre las grandes proclamaciones, aunque se inserten en textos articulados, y la dificultad añadida que conlleva el intentar llevarlos a la práctica. Sobre todo, si no se cuenta con esos instrumentos ejecutivos que se reservan los Estados, como es, el ejercicio del monopolio legítimo de la fuerza.

A nivel internacional este problema se ha resuelto tradicionalmente a través del mecanismo de la sanción dirigida a sus verdaderos y principales sujetos de derecho, los propios Estados, pero también, y esto es cada vez más habitual sobre todo en el orden social del Derecho, mediante contenidos self-executive, es decir, reconociendo a los ciudadanos (empresas y trabajadores, además de a sus representantes colectivos), derechos y deberes lo suficientemente explícitos como para que puedan servir de fundamento de resoluciones concretas de condena.

A nivel sobre todo comunitario, donde la técnica jurídica a aplicar es diferente, el principio de interpretación conforme permite acercarnos al mismo resultado práctico incluso cuando no se han implementado adecuadamente algunos de esos principios o metas a alcanzar.

El estudio de estas técnicas, a través de los cada vez más frecuentes pronunciamientos judiciales, nos deberá permitir hacer alguna escala o clasificación acerca de la verdadera eficacia de cada tipo de norma o de objetivo.

NEUROTECNOLOGÍAS Y RELACIONES LABORALES. RETOS JURÍDICOS ANTE EL TRATAMIENTO DE DATOS NEURONALES

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Carolina Claudia Bastante Velázquez

Universidad de Castilla-La Mancha · Investigadora predoctoral (España)

carolina.bastante@uclm.es

Índice provisional

1. Introducción
2. Neurotecnologías y tratamiento de información neuronal: delimitación conceptual y relevancia jurídica.
3. Neurodatos y protección de datos personales: insuficiencias del marco actual.
4. Gestión empresarial, supervisión tecnológica y riesgos para la persona trabajadora.
5. Transparencia, explicabilidad y supervisión humana efectiva en la toma de decisiones automatizadas.
6. Propuestas de tutela reforzada frente al uso empresarial de neurotecnologías.
7. Conclusiones.

Problemas básicos a tratar

La creciente incorporación de tecnologías avanzadas de tratamiento de datos en la gestión empresarial está ampliando de forma significativa las capacidades de supervisión, evaluación y toma de decisiones en el ámbito laboral. En este contexto, las neurotecnologías representan una frontera emergente, al permitir la captación, inferencia e incluso modulación de información neuronal vinculada a estados cognitivos, emocionales o atencionales de las personas trabajadoras.

La comunicación se inserta en el debate sobre la gobernanza de tecnologías de gestión algorítmica y tratamiento de datos en el trabajo, analizando en qué medida el marco jurídico actual resulta adecuado para afrontar los desafíos derivados del uso de información neuronal en entornos laborales. La cuestión adquiere especial relevancia ante la progresiva expansión de sistemas tecnológicos capaces de acceder a dimensiones cognitivas internas que tradicionalmente quedaban fuera del alcance del control empresarial.

Entre los principales problemas destacan, en primer lugar, la insuficiencia de las categorías tradicionales de protección de datos para responder a la singularidad de los denominados “neurodatos”, cuya capacidad de revelar o inferir estados mentales plantea importantes interrogantes sobre privacidad, intimidad, dignidad y libertad cognitiva. En segundo lugar, las implicaciones que estas tecnologías pueden tener sobre el ejercicio del poder de dirección empresarial y sobre el equilibrio estructural propio de la relación laboral, particularmente en relación con la validez del consentimiento en contextos de subordinación.

Finalmente, el trabajo abordará la necesidad de desarrollar mecanismos de tutela reforzada frente al uso empresarial de neurotecnologías, prestando especial atención a la transparencia y explicabilidad de

los sistemas utilizados, a la exigencia de supervisión humana efectiva y a la implementación de evaluaciones de impacto específicas sobre derechos fundamentales. Todo ello desde una perspectiva que no pretende rechazar el desarrollo tecnológico, sino contribuir a su integración en el ámbito laboral bajo criterios de proporcionalidad, equidad y respeto efectivo de los derechos de las personas trabajadoras.

Conclusiones a las que se espera llegar

La investigación parte de la hipótesis de que el marco jurídico actual resulta insuficiente para afrontar de manera específica y completa los desafíos derivados del uso empresarial de neurotecnologías capaces de captar, inferir o modular información neuronal de las personas trabajadoras. Aunque el ordenamiento jurídico vigente contiene mecanismos relevantes de tutela, dichos instrumentos fueron concebidos para formas tradicionales de tratamiento de información y no para tecnologías con capacidad de acceso a dimensiones cognitivas internas de la persona.

Se espera concluir que los neurodatos poseen una naturaleza especialmente sensible que justifica un nivel reforzado de protección jurídica, dado que permiten inferir estados mentales o emocionales que exceden las categorías clásicas de datos biométricos o fisiológicos. En este sentido, la investigación previsiblemente mostrará que las categorías actuales de protección de datos resultan insuficientes para responder a los riesgos derivados de la inferencia cognitiva y del perfilado neuronal en el ámbito laboral.

Asimismo, se prevé evidenciar que el uso empresarial de neurotecnologías puede intensificar cualitativamente el poder de dirección y control empresarial, desplazando la vigilancia desde la conducta observable hacia procesos internos de carácter cognitivo. Ello podría afectar de forma significativa a derechos como la intimidad, la dignidad, la libertad y la igualdad, especialmente en contextos de decisiones automatizadas o semiautomatizadas vinculadas a procesos de selección, evaluación o promoción profesional.

Igualmente, se espera concluir que el consentimiento de la persona trabajadora presenta importantes limitaciones como mecanismo legitimador del tratamiento de información neuronal debido a la asimetría estructural existente en la relación laboral. Por ello, la tutela jurídica no debería descansar exclusivamente en la voluntad individual, sino complementarse mediante límites materiales al tratamiento de neurodatos y garantías procedimentales reforzadas. Todo desde una perspectiva que no pretende impedir el desarrollo tecnológico, sino asegurar que su implementación en el ámbito laboral se produzca bajo parámetros de proporcionalidad, control y protección de la esfera mental.

NOITE E DIA: TRABALHO POR TURNOS E SAÚDE NO TRABALHO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en la competencia: transiciones justas e inclusión



Joana Neto

Universidade Lusófona, Escola de Direito da Universidade do Minho · Professora Auxiliar da Universidade Lusófona - Centro Universitário do Porto, Escola de Direito da Universidade do Minho e da Escola de (Portugal)

joana.neto@ulusofona.pt

Índice provisional

I. Introdução
II. Trabalho por turnos: enquadramento legal
III. Velhos e novos riscos psicossociais do trabalho por turnos na era da 'gig economy'
IV. Conclusões: soluções de iure condendo

Problemas básicos a tratar

Enquadramento: O trabalho por turnos é uma organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho em horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

É um sistema aplicável ao setor dos transportes de pessoas e bens, ao setor da saúde, mas também aos espaços comerciais abertos à noite e ao fim de semana.

[...]

Contudo, o aumento do recurso ao trabalho por turnos, atualmente, está associado à rentabilização dos equipamentos e ao alargamento do funcionamento dos estabelecimentos, nomeadamente comerciais.

[...]

Convém realçar que, em Portugal, a regulamentação do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua versão atualizada, determina no n.º 1 do seu artigo 16.º que o período de laboração é o compreendido entre as 7 e as 20 horas. Contudo, este período, a luz do n.º 2 do mesmo artigo 16.º, pode ser alargado mediante autorização do membro do Governo responsável pela área laboral, ouvidas as entidades públicas competentes, por motivos económicos e tecnológicos.

[...]

Acontece que o alargamento dos períodos de laboração e da laboração contínua, que abre caminho ao recurso ao trabalho por turnos e noturno, tem passado por um crivo, dir-se-á pouco exigente dos sucessivos membros do Ministério do Trabalho. Essa constatação é notória por confronto com a jurisprudência disponível.

Quadro regulatório da proteção da saúde no trabalho por turnos e em plataformas digitais em Portugal, designadamente:

- Regime legal do trabalho por turnos no ordenamento jurídico português (artigos 220.º - 222.º do Código do Trabalho e artigos 115.º-116.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- Lacunas no regime jurídico em apreço, designadamente previsão expressa de um subsídio de turno, de um reforço da proteção em matéria de saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores por turnos e de proteção dos grupos vulneráveis.

Conclusiones a las que se espera llegar

Identificação de lacunas regulatórias e de soluções de iure condendo para um enquadramento legal que previnam riscos para a saúde física e psicossociais, nomeadamente por via de:

- Densificação da noção de trabalho por turnos constante do Código do Trabalho, prevendo a sua divisão em três ou dois turnos;
- Reforço da proteção laboral atribuída aos trabalhadores por turnos, nomeadamente

a) fixação de um valor mínimo de subsídio por turno correspondente a 20% da retribuição;

b) majoração de dias de férias de trabalhadores por turnos;

c) redução do período normal de trabalho por turnos para as 35 horas;

d) aumento do período de descanso diário;

e) garantia de um mínimo de fins de descanso consecutivos num determinado período de referência;

f) intervenção das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores por via da introdução de parecer prévio da Comissão de Trabalhadores no quadro de pedido de aprovação de trabalho por turnos;

g) reforço dos exames médicos a que o trabalhador deve ser sujeito custeados pelo empregador;

- Consagração da proteção de grupos vulneráveis, dispensando a prestação de trabalho por turnos:

a) para acompanhamento de filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou com doença crónica e, ainda, ao trabalhador cuidador informal;

b) ao trabalhador com deficiência e com risco agravado de saúde, nomeadamente doença crónica ou doença oncológica;

- Previsão expressa, no âmbito do regime de horário flexível devido a responsabilidades familiares, do direito a requerer turnos fixos.
- Proteção social: antecipação da idade da reforma;
- Revisão dos critérios de atribuição da laboração contínua.

NÓMADAS DIGITALES: LA FRONTERA DE LA LABORALIDAD EN TIERRA DE NADIE. DELIMITACIÓN, FIGURAS AFINES Y LEGISLACIÓN APLICABLE

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad



Eugenio Lanzadera Arencibia

Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) · Rector de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) (España)

eugenio.lanzadera@udima.es

Índice provisional

I. Delimitación de la figura del "nómada digital". II. Diferencias y similitudes con figuras afines: trabajadores expatriados y transfonterizos, trabajo a distancia (remote working), trabajo a domicilio (homeworking) y trabajo flexible (smartworking). III. La delimitación laboral de los nómadas digitales y su frontera con el trabajo autónomo. IV. Régimen laboral y condiciones de trabajo: derecho necesario y derecho dispositivo. V. Seguridad y salud laboral: principio de territorialidad. VI. Seguridad Social internacional: cotización y acción protectora. VII. Ley aplicable y jurisdicción competente. VIII. Impacto de la figura de los nómadas digitales en la dimensión de género, discapacidad, sostenibilidad y ahorro energético. IX. Conclusiones.

Problemas básicos a tratar

Necesidad de delimitar la figura del "nómada digital" ante las nuevas formas de trabajo, bajo la óptica de las características de la relación laboral. Diferencias con el trabajador desplazado o transfronterizo.

Vías o modalidades que puede adoptar un nómada digital: trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (smartworking), trabajo a domicilio (homeworking) o trabajo en plataformas digitales (digital platforms).

El encuadramiento del nómada digital en la relación laboral. Características y exclusiones de laboralidad. Trabajo dependiente y por cuenta ajena versus trabajo autónomo o freelance.

Régimen laboral y condiciones de trabajo aplicables a los nómadas digitales. Jornada, salario, suspensión y extinción del contrato.

Las condiciones de seguridad y salud de los nómadas digitales. Problema del marco jurídico aplicable y de la vigilancia de los riesgos a los que puede estar sometido un nómada digital.

Legislación aplicable y jurisdicción competente que eviten la precarización y doten de garantías suficientes a estas personas trabajadoras.

Régimen de Seguridad Social aplicable a los nómadas digitales. Cotización y acción protectora. Normas de solución de conflictos en el ámbito de la Unión Europea e Internacional. Tratados bilaterales y multilaterales.

Impacto en la dimensión de género, discapacidad, sostenibilidad y ahorro energético.

Planteamiento de si el nomadismo digital favorece la igualdad en cuestiones de género y discapacidad, o al contrario, promueve que distintos tipos de trabajo sean realizados por estos colectivos de una forma marginal y en peores condiciones.

Análisis y valoración de la incidencia de hombres y de mujeres que practican esta modalidad de trabajo en relación a la conciliación o si el hecho de padecer determinada discapacidad favorece o no las condiciones de empleo y de trabajo de estas personas.

Estudio de los factores que favorecen la sostenibilidad y el ahorro energético en este tipo de trabajo, al evitar desplazamientos y ahorrar energía al no ser necesario el centro de trabajo como centro de actividad laboral.

Análisis del efecto que el desarrollo de este tipo de trabajo puede causar en la reducción de la despoblación y la reasignación de recursos a nivel mundial.

Conclusiones a las que se espera llegar

Primera. El avance tecnológico brinda oportunidades para la deslocalización de determinadas prestaciones de servicios que no necesitan de un centro de trabajo. Es más, estos servicios pueden prestarse desde cualquier parte del mundo elegido por la persona que trabaja. A su vez, las notas definitorias de una relación laboral, como son la dependencia y la prestación de servicios por cuenta ajena se suavizan hasta el límite que marca la frontera entre el contrato laboral y el trabajo autónomo.

Segunda. La diferencia de la figura del nómada digital con otras figuras afines, en las que tampoco existe una regulación clara, es evidente. Pero tampoco es unívoca la forma en la que se prestan estos servicios por quienes voluntariamente se desvinculan de un centro de trabajo físico y se sitúan en cualquier otro país del mundo. Concurren aquí varias modalidades en las que opera un nómada digital: trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (smartworking), trabajo a domicilio (homeworking) o trabajo en plataformas digitales (digital platforms). Son formas de trabajo utilizadas por los nómadas digitales, cada una de ellas, con peculiaridades.

Tercera: El primer problema a resolver es su delimitación jurídico-laboral. La frontera entre el contrato de trabajo y el autónomo o freelance, se complica y se fusiona con un segundo problema: la legislación aplicable cuando la empresa que contrata está en un país y el nómada digital en otro u otros. Cabe destacar que el marco normativo sustantivo no es único, sino que está dividido en materias que consolidan conjuntamente el nomadismo digital.

Cuarta. La legislación laboral y las condiciones de trabajo aplicables a un nómada digital se aplicarán en función de las características de la relación y del acuerdo, pacto o contrato negociado entre las partes, delimitando los límites de derecho necesario que deben respetarse en la normativa de cualquiera de los Estados implicados. Como referencia, cabe aplicar las normas comunitarias o los tratados internacionales entre Estados, sobre determinación de la ley aplicable y jurisdicción competente.

Quinta. Es necesario proponer criterios de aplicación para la afiliación, alta y cotización en Seguridad Social de los nómadas digitales en virtud de las normas nacionales, supranacionales, tratados y convenios internacionales suscritos por los Estados implicados, de forma que queden protegidos bajo el ámbito de aplicación de alguno de ellos (aplicación del principio de territorialidad o de excepciones al mismo).

Sexta: El fenómeno del teletrabajo en general y del nomadismo digital en particular favorece la igualdad de género y la conciliación laboral y familiar, siendo una de las soluciones que permiten compatibilizar trabajo, cuidado de hijos y familia.

NUEVAS COMPETENCIAS PARA NUEVOS TRABAJOS: DESAFÍOS PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO INTRODUCCIÓN

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión



Eleonora Peliza

Coautoría: PAULA C. SARDEGNA

UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA · JUEZ DE TRABAJO- PROFESOR PROTITULA DERECHO DEL TRABAJO Y SEG. SOCIAL (ARGENTINA)

eleonoragpeliza@gmail.com

Índice provisional

Introducción
Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
La eficacia de los programas de desarrollo de competencias
Medidas prioritarias de cara al futuro
Paradoja de la cualificación: educación formal vs. capacitación específica
El aprendizaje permanente como imperativo ético y económico
Bloques de construcción de un sistema integrado de c ompetencias
Inclusión y gestión del cambio
Desarrollo, certificación y reconocimiento de competencias
La gobernanza humanista del futuro del trabajo
Metodología
Conclusión
Bibliografía

Problemas básicos a tratar

La doctrina contemporánea, cuando analiza y evalúa procesos de transformación digital, suele estar influenciada por un determinismo tecnológico que reduce los mercados laborales a meras ecuaciones de automatización. Empero, desde una perspectiva científica y humanista, el mercado de trabajo no se comporta como un sistema mecánico. Por nuestra parte sostenemos que el aprendizaje permanente es el que empodera a las personas y fortalece a las empresas. En esta ponencia examinamos cómo la reconfiguración de competencias laborales, articulada a través del aprendizaje permanente, puede operar como un vector de inclusión y resiliencia sosteniendo que, una transición justa no consiste en adaptar forzosamente al ser humano a la máquina, sino en rediseñar los sistemas institucionales para que la tecnología sirva como un instrumento de emancipación, productividad y trabajo decente

Conclusiones a las que se espera llegar

La transformación digital no constituye únicamente un desafío tecnológico, sino fundamentalmente un desafío institucional, educativo y social. Los cambios en la organización del trabajo, la creciente demanda de nuevas competencias y la acelerada obsolescencia de determinados conocimientos exigen superar la concepción tradicional de la formación como una etapa limitada de la vida para

reconocer el aprendizaje permanente como un componente esencial de las políticas de empleo, inclusión y desarrollo.

Los estudios presentados por la OIT muestran que las competencias se adquieren en múltiples espacios y que los sistemas más eficaces son aquellos capaces de articular educación formal, formación profesional, reconocimiento de aprendizajes previos, protección social y políticas activas de empleo. La transición justa no puede reducirse a la adaptación de los trabajadores a los requerimientos de las nuevas tecnologías. Por el contrario, exige rediseñar las instituciones educativas, laborales y de protección social para garantizar que los beneficios de la innovación tecnológica se distribuyan de manera equitativa. El verdadero desafío radica en evitar que la digitalización profundice las desigualdades existentes, ampliando las brechas entre quienes acceden a oportunidades de formación continua y quienes permanecen excluidos de ellas.

O ALGORITMO COMO INSTRUMENTO DO PODER DISCIPLINAR: GESTÃO ALGORÍTMICA, IMPUTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE E GARANTIAS PROCEDIMENTAIS DO TRABALHADOR

Antonio Coimbra Gonçalves

BGA Advogados SP, RL · Advogado (Portugal)

acg@bga.pt

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Índice provisional

1. Introdução: poder disciplinar e transformação digital
2. Gestão algorítmica e controlo do trabalho
3. A imputação dos factos em contexto automatizado
4. Transparência, defesa e supervisão humana
5. Enquadramento jurídico: Código do Trabalho, RGPD, Lei n.º 58/2019 e AI Act
6. Jurisprudência relevante e tendências interpretativas
7. Critérios mínimos de validade do procedimento disciplinar algorítmico
8. Conclusões

Problemas básicos a tratar

Esta comunicação, pensada para apresentação oral breve, parte de uma questão simples: pode o empregador apoiar-se em sistemas algorítmicos para desencadear ou sustentar um procedimento disciplinar sem comprometer os direitos de defesa do trabalhador? O tema ganha relevância num contexto em que os mecanismos de monitorização digital, avaliação automatizada e produção de alertas se tornam cada vez mais frequentes na organização do trabalho. Pretende-se examinar, de forma sintética, os principais problemas jurídicos colocados por esta realidade.

Em primeiro lugar, coloca-se o problema da imputação dos factos. Quando a infração disciplinar resulta de dados recolhidos e tratados por um sistema automatizado, importa saber se a nota de culpa cumpre o dever de descrever factos concretos, inteligíveis e imputáveis ao trabalhador, nos termos exigidos pelo Código do Trabalho.

Em segundo lugar, analisa-se a exigência de transparência. O trabalhador só pode exercer utilmente o contraditório se compreender, em termos minimamente claros, quais os dados, parâmetros ou critérios que estiveram na base da acusação ou proposta de sanção.

Em terceiro lugar, importa verificar se existe verdadeira supervisão humana. O quadro normativo europeu e nacional não parece compatível com decisões disciplinares exclusivamente automatizadas quando estas produzam efeitos relevantes na esfera do trabalhador.

Em quarto lugar, examina-se a articulação entre o regime laboral e o regime de proteção de dados, em especial entre o artigo 353.º do Código do Trabalho, o artigo 22.º do RGPD, a Lei n.º 58/2019 e o AI Act, com vista a perceber se o direito vigente oferece resposta suficiente.

Por fim, procura-se identificar critérios mínimos de validade do procedimento disciplinar algorítmico, úteis tanto para a prática empresarial como para o controlo judicial. Entre esses critérios incluem-se a inteligibilidade da acusação, a identificação do responsável pela decisão, a possibilidade de acesso aos elementos relevantes e a exclusão de automatismos decisórios sem controlo humano efetivo

Conclusiones a las que se espera llegar

Espera-se demonstrar que o uso de sistemas algorítmicos no exercício do poder disciplinar não é, por si só, incompatível com o ordenamento jurídico português, mas exige limites claros e garantias reforçadas. O problema central não está apenas na recolha automatizada de dados, mas na sua utilização como fundamento bastante para imputar factos e aplicar sanções ao trabalhador.

A análise deverá confirmar que o Código do Trabalho, lido em conjunto com o RGPD, com a Lei n.º 58/2019 e com o AI Act, já contém princípios relevantes para enquadrar estas situações, embora não disponha ainda de um regime suficientemente denso e específico para o contexto disciplinar algorítmico.

Deverá igualmente concluir-se que a validade do procedimento depende da possibilidade de o trabalhador compreender a acusação, conhecer os elementos essenciais em que ela assenta e responder-lhes de modo efetivo. Por isso, a mera remissão para resultados de sistema, pontuações automáticas ou alertas gerados por software não deve ser considerada, sem mais, bastante para satisfazer as exigências do contraditório.

Espera-se ainda sustentar que a intervenção humana tem de ser real, identificável e materialmente relevante, não bastando uma validação formal ou automática do resultado produzido pelo sistema. A decisão disciplinar, sobretudo quando grave, não pode assentar exclusivamente num processo opaco e fechado à compreensão do trabalhador.

Por fim, a comunicação procurará propor um conjunto simples de critérios mínimos de validade: descrição clara dos factos; explicitação suficiente da base algorítmica usada; supervisão humana efetiva; acesso do trabalhador aos dados e elementos relevantes para a defesa; e controlo jurisdicional adequado. A partir daí, defender-se-á a conveniência de uma clarificação legislativa que adapte expressamente o procedimento disciplinar às formas contemporâneas de gestão algorítmica do trabalho.

Em síntese, a proposta pretende mostrar que a incorporação de tecnologia no poder disciplinar só será juridicamente legítima se continuar subordinada às garantias fundamentais do procedimento laboral e à centralidade da pessoa do trabalhador como destinatário de proteção jurídica reforçada.

O DESAFIO DA INFORMALIDADE LABORAL RURAL NO MUNICÍPIO DE CAMAÇARI: UMA ANÁLISE DA RECONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO PELA ECONOMIA DE PLATAFORMAS DIGITAIS E DA SUBCONTRATAÇÃO



José Araujo Avelino

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

dravelino@hotmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en la competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

1. Introdução, 2. Posição Geográfica da pesquis a; 3. Morfologia do contexto da informalidade laboral rural; 4. Discussões e achados da pesquisa; 5. Recomendações científicas; 6. Considerações finais; 7. Referências bibliográficas;

Problemas básicos a tratar

O problema de investigação de como a articulação sistêmica entre a economia de plataformas digitais e os processos de subcontratação tem reconfigurado as relações de trabalho rural no município de Camaçari, especialmente, nas localidades pesquisadas como parte integrante do Território de Identidade Metropolitano da Bahia, gerando uma crescente informalização laboral. Posto isto, quais são as ramificações jurídicas, econômicas e sociais dessa reconfiguração para os trabalhadores rurais, considerando a adequação ou as lacunas da atual legislação trabalhista brasileira na tutela de tais relações?

[...]

As plataformas digitais, ao atuarem como intermediárias de serviços, promovem a atomização da força de trabalho, apresentando-se como meras facilitadoras e, assim, eximindo-se de responsabilidades trabalhistas diretas. Paralelamente, os processos de subcontratação permitem que empresas agrícolas ou prestadoras de serviço deleguem atividades essenciais a terceiros, diluindo a figura do empregador e pulverizando as responsabilidades. No ambiente rural de Camaçari, essa combinação resulta na emergência de trabalhadores "por demanda" ou "autônomos" que, na prática, possuem uma dependência econômica análoga à de um empregado, mas sem as garantias legais, o que se traduz em uma crescente informalização laboral. [...]

Diante desse cenário, torna-se premente questionar a adequação da atual legislação trabalhista brasileira na tutela de tais relações. Concebida para um modelo de emprego tradicional, com empregador e empregado claramente definidos, a CLT apresenta lacunas significativas para abarcar as complexidades da economia de plataformas digitais e das cadeias de subcontratação laborais em suas modalidades mais precárias. [...]

A compreensão aprofundada de suas causas e consequências é fundamental para o desenvolvimento de políticas públicas e inovações jurídicas que possam equilibrar a eficiência econômica com a justiça social, garantindo a dignidade e os direitos dos trabalhadores do campo na era digital.

[...]

Conclusiones a las que se espera llegar

A pesquisa corrobora a tese de que a informalidade contemporânea no meio rural não se limita à mera ausência de formalização contratual. Em vez disso, é um fenômeno complexo resultante da articulação entre múltiplos agentes econômicos, tecnologias de gestão e estruturas de terceirização, que, em conjunto, produzem um cenário de precarização difusa do trabalho rural.

[...]

Busca ainda, confrontar o estudo com a legislação trabalhista brasileira, notadamente a CLT e a Lei nº 5.889/73 (Lei do Trabalhador Rural), em sua configuração atual, apresenta insuficiências estruturais e lacunas substantivas. [...]

Pretende-se detalhar os impactos negativos nas dimensões jurídica, econômica e social dos trabalhadores rurais. Juridicamente, há privação de direitos fundamentais e barreiras ao acesso à justiça. Economicamente, resultam em instabilidade e insuficiência de remuneração, perpetuando ciclos de pobreza. Socialmente, afetam a qualidade de vida, a saúde psicossocial e a coesão comunitária.

[...]

Com isso, tem por objetivo não apenas diagnosticar o problema, mas também propor caminhos e sugerir a delineação de paradigmas regulatórios alternativos, incluindo a criação de marcos específicos para o trabalho rural plataformizado, aperfeiçoamento da regulamentação da subcontratação laboral com maior responsabilização e o reconhecimento de novas categorias de trabalhadores. Adicionalmente, propõe recomendações para a formulação de políticas públicas afirmativas, visando incentivar a formalização, promover a educação e conscientização, fomentar o cooperativismo e associativismo, e fortalecer a proteção social e o acesso à justiça para esses trabalhadores como forma de evitar o completo êxodo rural.

O DEVER DE RESKILLING COMO LIMITE AO DESPEDIMENTO TECNOLÓGICO: UM NOVO PRINCÍPIO PARA A ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL?



Pedro Condês Tomaz

Cerejeira Namora, Marinho Falcão · Advogado (Portugal)

pct@cnmf.pt

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional (selección literal)

1. Delimitação conceptual: despedimento tecnológico, extinção do posto de trabalho e inadaptação
2. A causa tecnológica como fundamento do despedimento por causas objectivas
3. Insuficiências do paradigma vigente perante a desactualização sistémica de competências
4. Fundamentos jurídicos do dever da entidade empregadora de formação profissional
5. O quadro europeu (a Directiva 2019/1152, o Regulamento 2024/1689 e o dever de AI literacy) e outros quadrantes normativos;
6. O reskilling como pressuposto procedimental do despedimento tecnológico: análise comparada
7. Do princípio da estabilidade ao princípio da conservação: distinção dogmática
8. Conteúdo normativo do princípio: dever de diligência formativa e dever de reafectação funcional
9. Limites e proporcionalidade: a razoabilidade das medidas de requalificação

[...]

Problemas básicos a tratar

A integração de sistemas de inteligência artificial nos processos produtivos está a provocar uma transformação qualitativa do mercado de trabalho que excede largamente o fenómeno clássico da automação industrial. Ao contrário das anteriores vagas tecnológicas, que incidiam predominantemente sobre tarefas repetitivas e manuais, a IA contemporânea penetra em funções cognitivas, analíticas e criativas, tornando potencialmente redundantes categorias profissionais até agora consideradas imunes à substituição tecnológica. Esta circunstância suscita um conjunto de problemas jurídico-laborais que nos propomos a analisar criticamente.

Em primeiro lugar, questiona-se a adequação dos quadros normativos vigentes em matéria de despedimento por causas objectivas (designadamente a extinção do posto de trabalho, inadaptação e despedimento colectivo) para responder à obsolescência acelerada de competências provocada pela IA. Os regimes tradicionais foram concebidos para contextos de mudança tecnológica incremental e pontual. A questão que se coloca no presente é a de saber se continuam a oferecer uma resposta proporcional e justa quando a transformação se torna estrutural, sistémica e previsível.

Em segundo lugar, analisa-se a natureza jurídica do dever de formação profissional e de requalificação (reskilling e upskilling) que impende sobre o empregador. A hipótese central da investigação é a de que este dever está a transitar (por força de instrumentos como a Directiva (UE) 2019/1152 relativa a

condições de trabalho transparentes e previsíveis, o Regulamento (UE) 2024/1689 (Regulamento da Inteligência Artificial), a Carta Social Europeia e diversas legislações nacionais) do plano programático para o plano da obrigação jurídica exigível, operando como condição prévia de licitude do despedimento fundado em motivos tecnológicos.

Em terceiro lugar, discute-se se a convergência entre o dever de reskilling, o princípio da proporcionalidade, a proibição de despedimento sem justa causa e o princípio da ultima ratio está a gerar as condições dogmáticas para a emergência de um princípio jurídico-laboral autónomo: o princípio de conservação do emprego perante a transformação tecnológica, distinto do princípio clássico da estabilidade no emprego e dotado de conteúdo normativo próprio.

Por último, indaga-se se é possível identificar, numa perspectiva comparada, uma convergência regulatória entre os ordenamentos jurídicos internacionais quanto à imposição de deveres de requalificação como alternativa ao despedimento tecnológico, ou se, pelo contrário, subsistem assimetrias que comprometem a construção de um princípio com vocação universal.

Conclusiones a las que se espera llegar

O que se pretende concluir da análise supra mencionada será que os regimes jurídicos tradicionais do despedimento por causas objectivas, os quais foram concebidos para absorver episódios pontuais de reestruturação empresarial, se revelam estruturalmente insuficientes para responder à desactualização massiva, acelerada e previsível de competências que a inteligência artificial generativa provoca. A lógica indemnizatória ex post que preside a esses regimes (compensação pecuniária, subsídio de desemprego, prioridade no reemprego) não oferece uma tutela efectiva do direito ao trabalho quando a destruição de postos é sistémica e a reintegração no mercado depende de uma requalificação profissional que o trabalhador isoladamente pode não conseguir assegurar.

Espera-se concluir, em segundo lugar, que o dever da entidade empregadora de formação profissional e de reskilling está a sofrer uma mutação normativa relevante. Deixa progressivamente de constituir uma obrigação acessória ou programática, para se afirmar como uma obrigação principal, de conteúdo determinável e juridicamente exigível, cuja inobservância poderá afectar a licitude do despedimento por motivos tecnológicos. A análise comparada deverá revelar que esta tendência é particularmente visível no espaço da União Europeia (com a articulação entre o Regulamento da Inteligência Artificial, que impõe deveres de literacia em IA (AI literacy); a Directiva 2019/1152, que consagra o direito à formação obrigatória sem custos; e as legislações nacionais que já condicionam o despedimento por inadaptação à prévia oferta de formação), mas que encontra igualmente expressão em sistemas ibero-americanos e em normativos da OIT.

Em terceiro lugar, pretende-se fundamentar a tese de que está em construção um princípio jurídico-laboral autónomo, cuja densificação normativa implica que o empregador, antes de proceder ao despedimento fundado em razões tecnológicas, deva esgotar todas as medidas razoáveis de requalificação e reafectação funcional do trabalhador. Este princípio distingue-se do princípio clássico da estabilidade no emprego na medida em que não visa a manutenção estática do vínculo, mas a preservação dinâmica da relação laboral mediante a adaptação contínua das competências do trabalhador, impondo ao empregador um dever de diligência formativa proporcional ao impacto da transformação tecnológica que ele próprio introduzirá.

Em suma, a rápida evolução tecnológica obriga o Direito do Trabalho a abandonar a contraposição rígida entre a tutela do posto de trabalho e o poder de direcção do empregador, passando a exigir que a formação profissional funcione como mecanismo preventivo de protecção do emprego e como pressuposto de licitude da reorganização empresarial da entidade empregadora.

O PARADOXO DA SUPERVISÃO HUMANA NA GESTÃO ALGORÍTMICA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO ARTIGO 14 DO AI ACT SOB AS LENTES DA PSICOLOGIA COGNITIVA E DO DIREITO DO TRABALHO EUROPEU

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Vinícius Katsumi Fugi

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC SP · Advogado (Brasil)

vinifugi@gmail.com

Índice provisional

Introdução: O AI Act (Regulamento UE 2024/1689) e a classificação dos sistemas de RH como de "Alto Risco".
O Marco Normativo: A exigência de supervisão humana (Art. 14) como salvaguarda da dignidade do trabalhador.
A Falácia da Supervisão: Análise do Automation Bias (viés de automação) e a incapacidade cognitiva de supervisão real em sistemas de "caixa preta".
Impacto Socioeconômico: Dados empíricos sobre a expansão da gestão algorítmica na Europa e a erosão do poder diretivo clássico.
A Nova Subordinação: O Panóptico Digital e a invisibilidade das métricas disciplinares.
Conclusão e Proposta de Lege Ferenda: A transição da supervisão individual para a auditoria coletiva do código e a Negociação Coletiva Algorítmica.

Problemas básicos a tratar

O problema é que a lei exige uma supervisão que o ser humano, por limitações biológicas e técnicas, não consegue exercer. Isso cria uma "ficção jurídica" que desprotege o trabalhador diante da gestão algorítmica.

Conclusiones a las que se espera llegar

As conclusões tiram o foco do indivíduo supervisor e o colocam na auditoria do código e no poder coletivo, oferecendo uma solução prática para o problema da opacidade algorítmica.

O "DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO" PORTUGUÊS COMO MODELO DE DIREITO A DESLIGAR: EFICÁCIA REAL CINCO ANOS DEPOIS E OS DESAFIOS DO CONTACTO AUTOMATIZADO



Bruno Tomaz Bernardes

BGA Advogados · Advogado (Portugal)

btb@bga.pt

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy

Índice provisional (selección literal)

1. Introdução: da hiperconectividade de 2021 ao trabalho mediado por IA em 2026
2. A génese do artigo 199.º-A do Código do Trabalho (Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro): trabalhos preparatórios e opção legislativa
3. Modelos comparados: França, Espanha e iniciativas da União Europeia
4. A singularidade portuguesa: um dever do empregador sancionado como contraordenação grave
5. Âmbito e zonas de incerteza: conceito de «contacto», força maior, isenção de horário, regimes de disponibilidade e articulação com o teletrabalho (artigo 169.º-B)
6. Eficácia real: dados da atividade inspetiva da ACT, jurisprudência e negociação coletiva (componente empírica)
7. O artigo 199.º-A perante o contacto automatizado: plataformas colaborativas, notificações automáticas, gestão algorítmica e IA generativa integrada no trabalho
8. Desconexão e prevenção de riscos psicossociais
9. Propostas de aperfeiçoamento e dimensão europeia

[...]

Problemas básicos a tratar

Este trabalho parte de uma interrogação central: terá o "dever de abstenção de contacto", introduzido no artigo 199.º-A do Código do Trabalho, pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, produzido uma mudança real nas práticas laborais portuguesas? E será esse regime, pensado em 2021 para o contacto humano direto, ainda adequado em 2026, quando o contacto laboral é crescentemente automatizado? O paper tratará sete questões que se interligam quanto à temática subjacente:

1- Configuração legal portuguesa: o artigo 199.º-A impõe ao empregador o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, salvo força maior (n.º 1), qualifica como discriminatório o tratamento menos favorável do trabalhador que exerça o direito ao descanso (n.º 2) e sanciona a violação como contraordenação grave (n.º 3). Que consequências tem esta construção — dever do empregador, e não direito subjetivo do trabalhador — na exigibilidade e efetividade da tutela?

2- O confronto com os modelos que configuram a desconexão como direito do trabalhador: o francês (Loi n.º 2016-1088) e o espanhol (artigo 88.º da Ley Orgánica 3/2018

3- As zonas de incerteza clássicas: o conceito de “contacto”, o alcance da força maior e a articulação com a isenção de horário, o trabalho suplementar, os regimes de disponibilidade e o dever especial no teletrabalho (artigo 169.º-B, n.º 1, alínea b))

4- A relevância do contacto automatizado: em 2026, o problema já não se esgota no email, nas chamadas e nas mensagens; abrange as notificações de plataformas colaborativas fora do horário, os sistemas de gestão algorítmica que atribuem tarefas e turnos, e a IA generativa integrada nos fluxos de trabalho. Será o artigo 199.º-A adequado para enfrentar formas automatizadas de contacto laboral? O contacto gerado por um sistema é imputável ao empregador? O dever de abstenção implica uma obrigação de configuração técnica — silenciar notificações no descanso E como se articula com o Regulamento (UE) 2024/1689 e com a Diretiva (UE) 2024/2831?

5- A questão empírica deixada em aberto até à recolha dos dados (atividade da ACT, jurisprudência, regulamentação coletiva), apresentados tal como apurados.

6- A dimensão de saúde ocupacional: desconexão, riscos psicossociais e a obrigação de medição dos tempos de trabalho

7- As iniciativas europeias sobre o direito a desligar e o potencial de referência do modelo português para os ordenamentos ibero-americanos

Conclusiones a las que se espera llegar

1 - O modelo português é singular no plano comparado, por resultar diretamente da lei, aplicar-se a todos os trabalhadores, não depender de negociação coletiva e ser garantido por sanção contraordenacional, ao contrário dos modelos francês e espanhol.

2 - A aplicação prática do artigo 199.º-A fica aquém do seu alcance normativo, com atividade sancionatória e jurisprudência reduzidas; a hipótese será testada com os relatórios da ACT, as bases de jurisprudência e a regulamentação coletiva, e o resultado será reportado mesmo que a infirme.

3 - Esperamos demonstrar que parte das dificuldades radica na formulação legal — indeterminação do conceito de «contacto», amplitude da força maior, articulação com a isenção de horário e regimes de disponibilidade.

4 - Assim como sustentar que o conceito de «contacto» do artigo 199.º-A deve ser interpretado de forma atualista, abrangendo o contacto automatizado imputável ao empregador — notificações de plataformas colaborativas, instruções de sistemas de gestão algorítmica e interações geradas por IA no quadro da organização do trabalho —, e que o dever de abstenção comporta uma dimensão técnica positiva: configurar os sistemas para não interpelarem o trabalhador no descanso («desconexão por desenho»). Subsidiariamente, identificar-se-ão os limites desta interpretação e a eventual necessidade de intervenção legislativa expressa, em articulação com o Regulamento (UE) 2024/1689 e a Diretiva (UE) 2024/2831.

5 - Por outro lado, concluiremos que a efetividade do dever depende da sua integração num sistema mais amplo: registo fiável dos tempos de trabalho (acórdão CCOO, C-55/18), regras adequadas sobre a prova dos contactos, densificação por negociação coletiva e tratamento da desconexão como matéria de segurança e saúde no trabalho, associada aos riscos psicossociais.

6 - E, por ultimo, esperamos fundamentar propostas de aperfeiçoamento legislativo e ponderar a utilidade de um instrumento europeu sobre o direito a desligar, concluindo que o modelo português, assim atualizado, pode constituir termo de comparação útil para os ordenamentos ibero-americanos — com a advertência de que a transposição de soluções depende das condições reais de fiscalização de cada contexto.

OS ALGORITMOS E A SUBCONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS (FRAUDULENTA)

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad



Ana Lambelho

Instituto Politécnico de Leiria · Professora coordenadora (Portugal)

ana.lambelho@ipleiria.pt

Índice provisional

1. Introdução
2. A organização empresarial hodierna: digitalização e cadeias de subcontratação
3. O acesso às infraestruturas digitais e a subcontratação fraudulenta
4. A maior dificuldade de identificação do empregador
4.1 Considerações gerais
4.2. A proposta de consideração da rede como empregado r
4.3. Outras vias de solução
5. Conclusões

Problemas básicos a tratar

Embora o controlo algorítmico dos trabalhadores seja muito comum no trabalho através de plataformas, pela natureza do modelo de negócio assente em plataforma digital, ele está também presente na prestação de trabalho presencial.

Quando uma empresa decide contrata outra (ou um trabalhador autónomo) para levar a cabo (parte do) o seu processo produtivo, só lhe interessará o resultado dessa mesma atividade e já não o modo como ela é executada. Assim, se a empresa externaliza o serviço de limpeza, o que lhe importa é que as suas instalações permaneçam limpas, não tendo de controlar o modo como a atividade é feita. O prestador do serviço deve ser autónomo, isto é, deve dirigir, de facto, os trabalhadores que contrata e deve possuir uma estrutura organizativa própria, isto é, um conjunto de meios materiais e humanos que lhe permitam desempenhar a(s) atividade(s) que correspondem ao seu objeto social e proporcionar o resultado que se obrigou a alcançar perante terceiro. No entanto, esta distinção entre obrigação de meios e obrigação de resultado é consabidamente, por vezes, difícil de alcançar, mormente, quando as empresas subcontratam partes do processo produtivo que correspondem ao seu core business. Nestes casos, a empresa beneficiária da atividade tende a pretender controlar todo o processo produtivo, ainda que externalizado. Esta “tendência” não é, em si mesma, nova, mas os graus de intensidade e de subtileza com que pode ser conseguida é extraordinariamente potenciada pela utilização de algoritmos e da inteligência artificial.

A gestão empresarial hodierna é geralmente assente numa infraestrutura digital integrada, composta por software, serviços em nuvem, algoritmos e sistemas de inteligência artificial (IA) sem a qual os processos operacionais não podem funcionar e em que, por isso, não é possível trabalhar fora da rede.

As normas europeias sobre diligência devida e reporte de ESG obrigam à recolha de evidências do cumprimento das normas laborais nas cadeias de subcontratação.

Algumas legislações nacionais incorporam já deveres de diligência das contratantes e responsabilizam-nas pelo incumprimento de (algumas) normas laborais.

Ter acesso à rede digital da empresa passa a ser uma condição de execução do contrato de prestação de serviço. Mas este acesso permite à empresa beneficiária a recolha, em tempo real, de dados relativos à atividade dos trabalhadores da prestadora de serviços que se traduz, as mais das vezes, num verdadeiro controlo da sua atividade.

A questão que se coloca é a de saber qual o peso deste facto na qualificação do vínculo existente entre os trabalhadores da empresa de prestação de serviços e a empresa contratante, beneficiária. Será que estamos perante uma subcontratação fraudulenta e, portanto, uma cedência ilícita de trabalhadores? Ou a rede digital é apenas um instrumento necessário para a execução do contrato de prestação de serviço que, por isso, perde valor enquanto indício de subordinação jurídica?

O recurso a algoritmos e a sistemas de IA, aliados à subcontratação, agudizam as dificuldades de identificação do real empregador que já eram colocadas pela organização empresarial em rede.

Alguma doutrina tem defendido um conceito amplo de empregador. Nesta aceção, a rede empresarial deveria ser considerada como se de uma única empresa se tratasse, nomeadamente, para efeitos de representação sindical, de regulação do direito à greve, de aferição dos fundamentos para despedimento coletivo, para determinação da responsabilidade por acidente de trabalho e por incumprimento das normas laborais (Todolí Signes, 2023, p. 88). No entanto, a maioria dos Estados continua a não reconhecer a rede empresarial como empregador e, salvo algumas exceções, a não estender a responsabilidade laboral a outros sujeitos para além do empregador.

Conclusiones a las que se espera llegar

A questão se se deve colocar é a de saber qual a melhor forma de regular o fenómeno: continuar a deixar aos tribunais a tarefa de, por interpretação do conceito de subordinação jurídica, descortinar esses indícios e de verificar se, no caso, existe ou não subcontratação fraudulenta para, só nesse caso, conseguir proteger o trabalhador ou, sem abandonar esta via, começar a trilhar uma outra: a da regulação ampla da subcontratação. Para tanto, deverão ser consideradas medidas como: i) a imposição às empresas contratantes o dever de diligência sobre o cumprimento dos deveres laborais perante os trabalhadores desta e a possibilidade de serem responsabilizadas pelos incumprimentos das contratadas e obrigando; ii) a obrigação de as empresas contratadas observarem as condições de trabalho mais favoráveis em vigor na contratante com os seus trabalhadores.

Defende-se a segunda via proposta, isto é, a regulação ampla da subcontratação, em linha com a tendência da legislação de vários países e com o que parece ser o sentido da própria União Europeia, ínsito no Quality Jobs Act.

OS DESPEDIMENTOS POR MOTIVOS TECNOLÓGICOS: A NECESSIDADE DE ASSEGURAR UMA "TRANSIÇÃO JUSTA"



Catarina Luísa Gomes Santos

Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa de Portugtal Portuguesa · Professora Auxiliar (Portugal)

clsantos@ucp.pt

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

1. Introdução; 2. Enquadramento jurídico dos despedimentos tecnológicos no direito laboral português; 2.1. Crítica; 2.2. Propostas de alteração normativa; 3. A necessidade de uma regulamentação transnacional que assegure uma "transição justa". 4. Conclusões.

Problemas básicos a tratar

A transição digital, conquanto promissora, enfrenta a questão delicada de saber como lidar com os efeitos da destruição de emprego que, em maior ou menor medida, lhe estará associada. Não sendo um problema novo, a verdade é que se vem acentuando à medida que aquele processo conhece maior desenvolvimento.

Com efeito, na procura da otimização da eficiência dos processos produtivos, as empresas têm vindo a apostar na mecanização, automatização e robotização de muitas das tarefas até então desempenhadas por trabalhadores. A substituição de mão-de-obra por máquinas, não sendo um fenómeno novo – recorde-se que o Direito do Trabalho é, ele próprio, "filho da tecnologia", contemporâneo da 1ª Revolução Industrial –, assume particular complexidade perante os extraordinários avanços tecnológicos que vêm permitindo que aquela substituição opere em relação a um espectro cada vez mais alargado de atividades. Em particular, a crescente sofisticação da Inteligência Artificial (IA), evidenciada pelo exemplo paradigmático do Chat GPT, possibilita, agora, que mesmo tarefas mais complexas, que impliquem análise de dados e tomada de decisões, típicas das profissões ditas "intelectuais", sejam assumidas pela tecnologia.

Sociologicamente, a discussão em torno do fim, ou da progressiva redução, da centralidade do trabalho humano, possibilitada pelo progresso tecnológico, confronta, de antemão, duas perspetivas: uma perspetiva otimista, que encara o fenómeno como uma libertação para o ser humano e uma oportunidade para usufruir do seu tempo com outras atividades, porventura mais gratificantes, e uma perspetiva pessimista, preocupada com o desafio de encontrar novas formas de organização da sociedade para além do tradicional modelo baseado no trabalho . Do ponto de vista económico, discute-se a sustentabilidade financeira de uma sociedade jobless, já que o consumo, enquanto propulsor da economia, é necessariamente realizado por humanos e a criação de um rendimento básico universal continua a enfrentar resistências de diversa ordem.

Do ponto de vista jurídico, o desemprego tecnológico é tratado como um despedimento económico ou por motivos objetivos , podendo, no direito laboral português, fundamentar um despedimento coletivo

(ou por extinção do posto de trabalho) – quando esteja em causa a eliminação de emprego por via da substituição de trabalhadores por máquinas –, ou um despedimento por inadaptação – no caso de serem introduzidas alterações tecnológicas no posto de trabalho a que o trabalhador não consegue adaptar-se, pese embora lhe tenha sido ministrada formação adequada e concedido um período de adaptação razoável. A recondução dos despedimentos tecnológicos a estes regimes gerais mostra-se, porém, passível de crítica, pela sua insuficiência no apoio aos trabalhadores com maiores dificuldades na transição tecnológica, tanto mais tendo em conta a amplitude que se reconhece às empresas na adaptação do seu modelo de negócio, com vista a torná-lo mais eficiente e competitivo, pela introdução de tecnologia eliminadora de postos de trabalho.

Conclusiones a las que se espera llegar

Os desafios colocados pelo desenvolvimento tecnológico suscitam a necessidade de uma regulamentação transnacional, que apele à responsabilidade social e ambiental das empresas.

Parece, por isso, defensável que a responsabilidade social das empresas passe pela procura de soluções que minimizem o impacto social da eliminação de emprego que promovem. No plano do direito a constituir, será de equacionar a previsão de uma tutela específica para os trabalhadores afetados pelo desemprego tecnológico, apostando quer na formação profissional contínua, ao longo da relação laboral, em especial no domínio da tecnologia, quer, no período subsequente ao despedimento, na oferta de formação profissional adicional, destinada à aquisição das competências necessárias para o reingresso no mercado de trabalho, aliada a um programa de recolocação orientado para esse mesmo objetivo .

Neste contexto de mutação do emprego, quer em termos quantitativos, quer qualitativos, a regulação (supra)estadual do processo afigura-se indispensável, sob pena de se acentuar as desigualdades sociais, com a exclusão dos trabalhadores que apresentem mais dificuldades em acompanhar as transformações em curso (v.g. os menos qualificados, os mais velhos...).

Do mesmo modo, reconhecendo-se que a transição digital paralelamente ao já assinalado efeito destruidor de emprego, com a eliminação de postos de trabalho tornados desnecessários pela inovação tecnológica, concentra em si um significativo potencial de criação de novos empregos nos setores emergentes (os empregos tecnológicos), a aposta na formação e requalificação profissionais, orientadas para as novas necessidades do mercado de trabalho – com destaque para o setor dos cuidados, dos serviços sociais e da área da saúde –, assume-se como estratégia essencial naquele processo.

Sabendo que a transição se fará a diversas velocidades, dependendo da capacidade económica das empresas e dos países, o desafio será garantir que o balanço entre emprego criado e destruído se revele tão justo quanto possível, “sem deixar ninguém para trás”, e sem implicar a redução dos direitos e garantias de quem trabalha. Nesta medida, o Direito do Trabalho continuará a assumir um papel insubstituível, moldando-se de forma a garantir uma adequada disciplina das relações laborais do Séc. XXI, sem perder de vista a sua essência: a proteção do trabalhador, o reconhecimento de que o trabalho não pode ser tratado como uma mercadoria, pois o trabalhador é, antes de tudo, pessoa, cuja dignidade cumpre preservar como valor cimeiro.

POR UN DERECHO LABORAL SOSTENIBLE EN LOS HOSPITALES PÚBLICOS

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Derecho humano al cuidado



Loïc Lerouge

CIECST-COMPTRASEC, CNRS-Universidad de Burdeos · Director de investigacion (Francia)

loic.lerouge@u-bordeaux.fr

Índice provisional

1. Introducción. 2. El hospital público: un entorno laboral sostenible por excelencia. 3. El hospital público: un espacio donde se ejerce el derecho a la dignidad. 4. Conclusión

Problemas básicos a tratar

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicaron conjuntamente en 2021 un folleto informativo destinado a "cuidar a los qui cuidan". El sector sanitario es uno de los más peligrosos para la salud y la seguridad. Según un estudio de 2019 publicado en el Boletín de la Organización Mundial de la Salu, en los países desarrollado s, entre el 17 % y el 32 % de los trabajadores sanitarios sufren de agotamiento profesional.

Pero la salud y la seguridad de los pacientes son una prioridad que se ha puesto de relieve durante la crisis sanitaria de la COVID-19. Sin embargo, eso no significa que debamos descuidar la salud y la seguridad de quienes cuidan los pacientes. No obstante, una no va sin la otra y la combinación de la salud del paciente y la salud en el trabajo de los cuidadores es un vector de mejora de la calidad de la atención. Esto no puede lograrse sin comprender que el hospital público es mucho más que un lugar de cuidados, y que el concepto de dignidad debe recordarse con firmeza como un principio fundamental del ejercicio de la actividad de los ciudadores y del tratamiento de los pacientes.

El entorno hospitalario es, por tanto, un lugar de trabajo sostenible por excelencia, pero también un lugar de expresión del derecho a la dignidad. En este contexto, no está de más insistir en las cuestiones éticas, recordar la centralidad del derecho al tiempo de trabajo, la importancia de la calidad de vida y las condiciones de trabajo (QVCT) en el derecho francés y el papel del derecho en el estudio de los resortes de la actividad humana.

El cuidado es humanismo, es propio del ser humano. Sin embargo, nuestro convulso periodo (salida de una crisis sanitaria mundial, crisis geopolítica, crisis económica y social) pone de manifiesto lo crucial que es cuidar tanto de la salud de los empleados como de sus trabajo, que sustenta el servicio público hospitalario y garantiza su continuidad. En este contexto, el objetivo de la presentación es analizar el papel de las normas jurídicas para contribuir al esfuerzo de mejora de las condiciones de trabajo y de atención del sistema hospitalario público. Para responder a esta pregunta, esta presentación propone mostrar hasta qué punto (1) el concepto de trabajo sostenible y el enfoque holístico de la salud en el trabajo sitúan al derecho en el centro de la problemática y (2) cómo este enfoque respalda la protección de la dignidad del personal sanitario y de los pacientes.

Conclusiones a las que se espera llegar

Este trabajo llega a la conclusión de que observar los “resortes de la actividad humana” implica una investigación jurídica que puede recurrir a las ciencias sociales. El jurista aporta respuestas en términos de regulación respecto a un objeto de investigación. Encontrar normas jurídicas adecuadas a la problemática estudiada puede hacer necesario comprender sus implicaciones y todos sus matices. Ahora bien, la acción sitúa al derecho en una posición de vector desde la problematización y la teorización de un objeto hasta la regulación de las acciones necesarias para responder a él. El derecho es un modo de regulación social que se ve abocado a cambiar modelos o a proponer soluciones alternativas.

Se trata, por ejemplo, de evitar una visión reduccionista del trabajo en sí mismo, sino más bien de tener en cuenta toda la práctica del trabajo en las organizaciones laborales dentro del hospital público. La confrontación de paradigmas tiene como objetivo reexaminar el paradigma aceptado hasta entonces, ponerlo a prueba ante situaciones nuevas y comprobar su pertinencia. Tales problemáticas tienen repercusiones jurídicas y, a su vez, la movilización del derecho producirá efectos sobre estas evoluciones y sobre las mentalidades. Ahora bien, unas malas condiciones de trabajo permanentes, un entorno en el que el trabajo degradado se ha convertido en la norma, así ¿no es acaso un atentado contra la dignidad del personal sanitario hospitalario en su trabajo que afecta también a la dignidad de los pacientes?

Ahora bien, tal y como sugiere el artículo 8 de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en materia de trabajo nocturno, una vía de solución podría provenir de la negociación colectiva. La política de calidad de vida y condiciones de trabajo (QVCT) interviene entonces en este punto y permitiría volver a centrarse en la calidad de la atención a los pacientes. Por ejemplo, la Alta Autoridad Sanitaria (HAS) integra la QVCT en el marco de referencia de certificación. Si bien una vía de solución podría provenir de la QVCT, aún es necesario destinar los medios para implementarla y tener en cuenta la realidad del trabajo, escuchando a quienes viven esa realidad. Esta solución pasa por un enfoque colectivo para mantener el rendimiento en los servicios de atención sanitaria sin descuidar la propia salud, en lugar de desarrollar iniciativas individuales al margen de los marcos de regulación de la actividad de los cuidadores.

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE : L'EXPÉRIENCE DU PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL OCCITANIE

Sophie Selusi

Université de Montpellier · Maîtresse de conférences (France)

sophie.selusi@umontpellier.fr

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La función tuitiva y ecológica del Derecho del Trabajo

Problemas básicos a tratar

Le changement climatique réinterroge depuis de nombreuses années les contours du risque professionnel. La multiplication des vagues de chaleur, la dégradation de la qualité de l'air, l'intensification des événements météorologiques extrêmes exposent les travailleurs à des risques accrus. Citons par exemple, le stress thermique, les pathologies respiratoires, les accidents du travail liés aux intempéries. Ces risques ne sont pas uniformément distribués. Ils frappent plus durement les travailleurs exposés en extérieur (BTP, agriculture, espaces verts, logistique, tourisme), les travailleurs précaires moins protégés par les dispositifs existants, et les femmes dont les conditions de travail intègrent souvent des contraintes physiques spécifiques dans le secteur du médico-social par exemple.

Or, le cadre juridique français de la prévention des risques professionnels, construit autour de l'obligation générale de sécurité de l'employeur, du document unique d'évaluation des risques (DUERP), de la médecine du travail et du dialogue social en entreprise, intègre difficilement la dimension climatique. Si des textes réglementaires encadrent le travail par forte chaleur (articles R. 4223-13 et suivants du C. trav.), leur portée reste limitée et leur mise en œuvre inégale. La transition vers une prévention climatique systématique appelle des instruments nouveaux, une gouvernance renouvelée et une mobilisation des acteurs à toutes les échelles territoriales. C'est précisément à cette échelle régionale que se situe notre contribution.

Le PRST (plan régional santé travail, déclinaison régionale du Plan santé travail national, est un outil de programmation reposant sur une instance tripartite, le CROCT (comité régional d'orientation des conditions de travail), associant l'État, les partenaires sociaux et les organismes de prévention (CARSAT, ARACT, services de prévention de la médecine du travail, OPPBTP, AGEFIPH, CAP EMPLOI...) ainsi que des personnes qualifiée souvent universitaires. Il constitue un cadre privilégié pour expérimenter des approches intégrées. Le CROCT offre un espace de dialogue et de co-construction des politiques de prévention qui dépasse les frontières de l'entreprise et mobilise l'ensemble des parties prenantes.

Conclusiones a las que se espera llegar

Dans ce contexte, un groupe de travail spécifique a été constitué intégrant des membres du CROCT ainsi que d'autres experts pour développer des politiques de prévention en matière de changement climatique et conditions de travail. Cette démarche, encore peu documentée dans la littérature académique, mérite attention à plusieurs titres.

Elle illustre d'abord la manière dont les acteurs de terrain et les chercheurs s'approprient ensemble la problématique climatique en la traduisant dans le langage de la prévention des risques professionnels. Le groupe de travail a conduit un état des lieux des risques climatiques émergents sur le territoire régional, identifié les secteurs et populations les plus exposés, et cartographié les outils de prévention existants pour en mesurer les lacunes.

Ce processus révèle ensuite les tensions et les complémentarités entre les différents régimes normatifs mobilisables : droit du travail, droit de l'environnement, droit de la santé publique... La prévention des risques climatiques au travail se situe à la confluence de ces champs, exigeant une approche interdisciplinaire que le groupe de travail a cherché à mettre en œuvre de façon pragmatique, en s'appuyant notamment sur les données épidémiologiques régionales et les retours d'expérience des entreprises.

La démarche met enfin en lumière le rôle central du dialogue social territorial dans l'élaboration de réponses adaptées aux réalités locales. Les représentants des employeurs et des travailleurs, aux côtés des institutions de prévention, ont contribué à définir des priorités d'action, des outils pédagogiques et des dispositifs d'accompagnement des entreprises, en particulier des PME et TPE pour lesquelles l'accès aux ressources de prévention demeure structurellement limité.

La contribution entend montrer que la prévention des risques climatiques au travail ne relève pas d'une simple adaptation technique des dispositifs existants, mais appelle une transformation plus profonde. L'expérience du PRST et du CROCT illustre la valeur ajoutée d'une gouvernance territoriale de la prévention, capable d'articuler les logiques descendantes du droit national et européen avec les dynamiques ascendantes portées par les acteurs de terrain. Elle interroge les conditions d'une généralisation de ces pratiques.

PROPUESTAS PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN A LOS CUIDADOS: ACTUACIONES DESDE EL CAMPO LABORAL Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Economía del cuidado



Francisco Javier Hierro Hierro

Universidad de Extremadura ·
Catedrático de Universidad (España)

javier.hierro@yahoo.es

Índice provisional

1. Introducción. 2. Algunas cifras para contextualizar. 3. Las diferentes respuestas dadas por el ordenamiento jurídico a la menor y a la mayor edad. 4. Propuestas de mejora. 5. Conclusiones.

Problemas básicos a tratar

Dar respuesta a la pregunta de si es precisa la configuración de nuevas prestaciones del sistema de la Seguridad Social que den cobertura ante las situaciones g eneradas de atención propiciadas por las personas mayores a semejanza de como sucede para otros colectivos. Aunque se contenga la referencia a las personas de más de 80 años de edad se participa que la propuesta que aquí se contiene no se vincula en exclusiva a la edad, sino que esta ha de venir de la exigencia de atenciones presente en la persona, ya se trate de una persona de edad avanzada, ya de edad media o incluso de personas que pudieran integrarse en el colectivo de jóvenes.

Conclusiones a las que se espera llegar

El tratamiento diferente dispensado a la menor y a la mayor edad en los tiempos actuales desde el campo de las relaciones laborales y en la cobertura de las situaciones de necesidad generadas desde el sistema de la Seguridad Social, con un crecimiento exponencial de este segundo grupo y con recursos humanos y materiales en buena parte escasos pese a los esfuerzos realizados que lo sitúan en clara desventaja, aboca a tender hacia la homogeneidad, a la implementación de nuevas medidas que posibiliten una verdadera conciliación de la vida familiar y profesional para la atención de las personas mayores.

PROTECCIÓN SOCIAL Y SALUD MENTAL EN LA ERA DEL TELETRABAJO: UN ANÁLISIS CRÍTICO A LA LUZ DE LA RESOLUCIÓN 2764 DE 2022 EN COLOMBIA



Paula Andrea Gallo Bedoya

ILTRAS · Docente (Colombia)

paulagallob1@gmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy

Índice provisional

Fragmentación del mercado laboral y la gig economy: Nuevos retos para los sistemas de protección social y el bienestar del trabajador.

La deslocalización del riesgo: Tecnoestrés, aislamiento, síndrome "siempre trabajando" y trastornos musculoesqueléticos en el teletrabajo.

El marco normativo colombiano: El derecho a la desconexión laboral y las obligaciones preventivas del empleador y la ARL en los hogares.

La Resolución 2764 de 2022: Implementación, periodicidad y desafíos de la evaluación obligatoria de los factores de riesgo psicosocial en entornos digitales.

Problemas básicos a tratar

El surgimiento de nuevas patologías laborales en la era de la hiperconectividad: El primer problema radica en identificar y dimensionar cómo el teletrabajo genera riesgos psicosociales y físicos específicos, tales como la ansiedad tecnológica, el aislamiento y el síndrome de fatiga crónica. La dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal desencadena el síndrome de "siempre trabajando", exacerbando el tecnoestrés. A nivel físico, la falta de mobiliario ergonómico adecuado en los domicilios potencia los trastornos musculoesqueléticos. Ante esto, surge la cuestión central de si las empresas colombianas están reconociendo e integrando efectivamente la modalidad de teletrabajo en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), o si la flexibilización digital se ha convertido tácitamente en un vehículo para la precarización de la salud mental y física.

Efectividad de la Resolución 2764 de 2022 en modelos de trabajo deslocalizados: La Resolución 2764 de 2022 establece como referentes técnicos obligatorios la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y guías para el abordaje del "burn out", la depresión y el acoso laboral. El problema jurídico a resolver es cómo aplicar rigurosamente estas evaluaciones periódicas —anuales para alto riesgo, o bianuales para riesgo medio/bajo — en trabajadores que no asisten presencialmente a la empresa. Se debatirá si es viable ejecutar la vigilancia epidemiológica exigida cuando el empleador carece de control directo sobre el entorno psicosocial del domicilio, y cómo superar los retos de aplicar estas herramientas de forma virtual garantizando la confidencialidad absoluta de la información ocupacional.

La reconfiguración del rol de las ARL y la garantía del derecho a la desconexión: En el contexto de la gig economy y el trabajo híbrido, surge el interrogante sobre el papel activo de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Se analizará hasta qué punto están cumpliendo con su obligación legal de brindar líneas de intervención psicosocial y asistencia remota o verificar virtualmente los puestos de trabajo. Asimismo, se problematiza la materialización de la Ley 2191 de 2022 sobre desconexión laboral, cuestionando si las directrices internas son suficientes para contrarrestar la hipervigilancia corporativa y el cyberbullying, o si constituyen meros formalismos frente a una cultura organizacional que exige disponibilidad digital absoluta y erosiona las garantías del trabajo decente.

Conclusiones a las que se espera llegar

La consolidación del teletrabajo y la fragmentación laboral en Colombia exigen una evolución urgente en la concepción tradicional de la seguridad y salud en el trabajo. Es evidente que los riesgos musculoesqueléticos originados por la falta de mobiliario ergonómico en los hogares y las consecuencias del sedentarismo son amenazas físicas palpables; sin embargo, el mayor impacto de esta transformación recae directamente sobre la salud mental de la población trabajadora. La hiperconexión, la difuminación de las fronteras entre el espacio doméstico y laboral, y la ansiedad tecnológica han consolidado fenómenos altamente lesivos como el síndrome de agotamiento laboral ("burn out") y el aislamiento crónico. En este escenario, la flexibilidad digital se torna perjudicial si no se acompaña de una garantía material y efectiva del derecho a la desconexión laboral.

Frente a este complejo panorama, la expedición de la Resolución 2764 de 2022 por parte del Ministerio del Trabajo constituye un hito regulatorio imprescindible y de aplicación obligatoria para todos los empleadores. Esta norma acierta al imponer una periodicidad estricta para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial —anual para niveles de alto riesgo y bianual para niveles medios o bajos — y al adoptar protocolos específicos de intervención temprana para patologías como la depresión y el estrés agudo. No obstante, su efectividad dependerá de que las empresas trasciendan el cumplimiento documental y adopten sistemas de vigilancia epidemiológica reales, éticos y confidenciales , integrando el domicilio del trabajador en su matriz institucional de peligros.

Finalmente, se concluye que el rol de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) debe transmutar de una función pasiva a una intervención netamente proactiva. Las ARL están en la obligación ineludible de garantizar servicios de asistencia psicológica remota, líneas de soporte en crisis y capacitación continua en salud mental. Solo mediante una acción coordinada que aplique rigurosamente los instrumentos validados por la Resolución 2764, será posible configurar un estándar sólido de protección social que prevenga el tecnoestrés, neutralice el cyberbullying y defienda el trabajo decente en la nueva economía digital.

QUANDO UN PROMPT DIVENTA UNA DIVULGAZIONE? IA GENERATIVA, SEGRETI COMMERCIALI E OBBLIGHI DI RISERVATEZZA DEL LAVORATORE

Emanuele Menegatti

Coautoría: Elena Sychenko

Università di Bologna · Professore Ordinario di Diritto del Lavoro (Italia)

e.menegatti@unibo.it

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Índice provisional

1. Introduzione: IA generativa e nuove vulnerabilità nella tutela delle informazioni aziendali
2. L'utilizzo della IA generativa nel rapporto di lavoro: rischi e caratteristiche del fenomeno
3. Segreti commerciali e informazioni riservate nell'era dell'IA generativa
4. L'obbligo di riservatezza del lavoratore.
4.1. L'inserimento di informazioni nei prompt come possibile violazione degli obblighi del lavoratore.
5. Policy aziendali, misure organizzative e prevenzione del rischio
6. Conclusioni

Problemas básicos a tratar

'- Se l'inserimento di informazioni aziendali in sistemi di IA generativa possa costituire una forma di divulgazione rilevante ai fini della tutela del segreto commerciale.

- In quali casi l'utilizzo di tali sistemi possa integrare una violazione dell'obbligo di fedeltà del lavoratore.

- Quale ruolo assumano le policy aziendali e le misure organizzative nella qualificazione giuridica della condotta del lavoratore.

- Se le categorie tradizionali della tutela dei segreti commerciali siano ancora adeguate a fronte delle nuove modalità di circolazione delle informazioni introdotte dall'IA generativa.

Conclusiones a las que se espera llegar

Il contributo mira a dimostrare che l'utilizzo di sistemi di IA generativa da parte dei lavoratori pone problemi giuridici che non possono essere risolti mediante una semplice applicazione delle categorie tradizionali elaborate per i casi di divulgazione intenzionale o di concorrenza sleale. L'inserimento di informazioni riservate nei prompt può, in determinate circostanze, costituire una divulgazione rilevante ai fini della tutela dei segreti commerciali e integrare una violazione degli obblighi di riservatezza del lavoratore, anche in assenza di finalità divulgative. Tuttavia, la qualificazione giuridica della condotta dipenderà in larga misura dalla natura delle informazioni coinvolte, dalle caratteristiche del sistema di IA utilizzato e dall'adozione, da parte dell'impresa, di adeguate misure organizzative e di policy interne volte a preservare la segretezza delle informazioni aziendali. L'analisi consentirà quindi di proporre una rilettura degli obblighi di riservatezza del lavoratore alla luce delle trasformazioni introdotte dall'IA generativa nell'economia digitale.

QUELLE PARTICIPATION DES SALARIÉS EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE DANS LES ENTREPRISES FRANÇAISES ?

Laurianne Enjolras

Université de Montpellier · Maîtresse de conférences en droit privé (France)

laurianne.enjolras@umontpellier.fr

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La función tuitiva y ecológica del Derecho del Trabajo

Problemas básicos a tratar

En droit du travail français, la loi Climat et Résilience du 22 août 2021 a cherché à enrichir les moyens d'actions des représentants des travailleurs. Cela s'est traduit par un élargissement des prérogatives d'information et de consultation du comité social et économique ainsi que la possibilité de négocier des accords collectifs d'entreprise et de branche sur les thématiques en lien avec la transition écologique des entreprises. Ces procédures ont été développées aux fins de discuter les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en lien avec les transitions écologiques, dans le cadre des instances traditionnelles de représentation du personnel. Leur rôle potentiel mais également les limites de leur champ d'action et de leur pouvoir d'intervention sont désormais bien documentés.

Face aux difficultés d'instaurer un dialogue social opérationnel en matière environnementale, d'autres mouvements émergent et traduisent d'autres formes de participation des salariés. Cette contribution vise ainsi à présenter les différentes modalités d'expression des salariés, en faveur de leur association aux décisions stratégiques des entreprises en matière environnementale. Certains de ces mécanismes sont prévus directement par la législation du travail, tandis que d'autres témoignent d'une implication volontaire des salariés en dehors du cadre légal.

Ces différentes modalités de participation des travailleurs traduisent-elles l'émergence d'un dialogue professionnel environnemental, s'exprimant en dehors du cadre traditionnel d'intervention des représentants du personnel ? Entrent-elles en concurrence avec le dialogue social traditionnel encadré par le Code du travail ou s'articulent-t-elles avec lui ? Les salariés disposent-ils d'une véritable voix dans ces dispositifs ?

Ces questions s'inscrivent dans une réflexion autour des espaces de délibération en entreprise et des possibilités offertes aux salariés d'être associés à la gouvernance des entreprises sur les enjeux cruciaux des transitions écologiques.

Conclusiones a las que se espera llegar

Il ressort de l'étude l'existence de différentes modalités possibles afin que les salariés occupent une place dans l'espace de décision.

- Certaines possibilités sont prévues par le droit du travail, même si elles ne sont pas pleinement mobilisées. Il en va ainsi pour la mise en œuvre d'un dialogue professionnel environnemental, dérivé du droit d'expression directe et collective des travailleurs prévu par le Code du travail (art. L. 2281-1 et s.). Par ailleurs, depuis l'entrée en vigueur de la loi Pacte en 2019, la part des administrateurs représentant les salariés dans les conseils des grandes entreprises privées a augmenté, même si tous les types de sociétés ne sont pas visées à l'heure actuelle. Étant donné l'intérêt porté par les salariés aux impacts

sociaux et environnementaux des activités de leur entreprise, ils pourraient être mobilisés pour rester en lien avec les salariés et articuler les niveaux d'expression collective.

- D'autres possibilités d'expression émanent de propositions émises dans différents rapports, tels que les comités transition écologique (comité de parties prenantes, intégrant la stratégie RSE dans leurs attributions).

- D'autres enfin sont purement volontaires, et concernent soit les salariés organisés en collectifs, soit les salariés en association avec d'autres acteurs (partenaires sociaux ou ONG). Il est ainsi possible de citer la mise en place de comités environnement, qui associent représentants du personnel et salariés référents, afin de créer une forme de démocratie participative. L'écosyndicalisme ou l'activisme salarié sont d'autres manifestations d'une recherche de fabrique d'espaces de délibération ou de lobbying en dehors du cadre légal.

Ces différents mouvements sont à penser dans une perspective d'une meilleure coordination entre les espaces de dialogue, qui sont particulièrement cloisonnés à l'heure actuelle et ce, d'autant plus, qu'ils n'interviennent pas sur les mêmes sujets et à la même échelle. En cela, il est possible de proposer, à partir d'exemples concrets, différents moyens d'articuler expression des salariés et actions des représentants du personnel, à travers par exemple le relais par l'action syndicale auprès de la direction des propositions émanant des travailleurs ou encore la mise en place par les représentants du personnel d'activités sociales et culturelles vertes.

Ces illustrations traduisent le renouvellement des modalités du dialogue à l'intérieur des entreprises sous l'influence des transitions écologique affectant les entreprises. Ils témoignent également des possibilités de reconnaître les salariés comme parties prenantes légitimes des décisions des entreprises, dans une logique de responsabilité sociale et environnementale.

RAPPORTI DI LAVORO ED ESIGENZE DI CURA PERSONALE E FAMILIARE NEL PRISMA DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO, ALLA PROVA DELLA TRANSIZIONE DEMOGRAFICA

Elena Pasqualetto

Università di Padova Italia · Professoressa associata di Diritto del lavoro (Italia)

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Derecho humano al cuidado

Índice provisional

1. Le esigenze di cura nella definizione lavoristica di discriminazione di genere
2. La cura personale e familiare quale fattore di discriminazione vietato
1. 3 Il fattore età e le discriminazioni per associazione e intersezionali
3. Diritto alla cura e diritto al lavoro nella normativa eurounitaria e internazionale

Problemas básicos a tratar

Il contributo che si intende fornire alla discussione riguarda il concetto di cura e lo spazio che esso ha trovato e può trovare nell'ordinamento interno, europeo e sovranazionale attraverso la normativa giuslavoristica.

Il punto di partenza della riflessione è rappresentato dal sistema delle regole antidiscriminatorie nazionali, nell'ambito delle quali le esigenze di cura personale o familiare sono state di recente esplicitamente riconosciute come fattore di discriminazione vietato all'interno della "complicata" definizione di discriminazione di sesso o genere contenuta nell'art. 25 del Codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006).

Il legislatore interno ha mostrato in tal modo una particolare sensibilità verso l'idea che la cura rappresenti un diritto della persona, sia nei confronti di se stessa (la "cura personale"), sia nei confronti dei congiunti (la "cura familiare"). Sembra quindi finalmente maturata la consapevolezza (faticosamente raggiunta anche grazie all'apporto della giurisprudenza) circa il fatto che chi sceglie è o costretto (anche a causa del mutato assetto dei rapporti sociali, legato alla transizione demografica) a dedicarsi a tale attività di cura non deve ricevere un trattamento deteriore nell'ambito dei rapporti di lavoro.

Si pone però il problema di una corretta collocazione di tale previsione sia nel contesto del diritto costituzionale - anche in una dimensione internazionale e comparatistica - sia nel contesto degli strumenti del diritto antidiscriminatorio del lavoro, non solo nazionale, che già ha raggiunto un elevato livello di definizione, almeno teorico, rispetto a fattori che appaiono contigui a quello della cura, come la genitorialità e la disabilità. A tal fine un approfondimento particolare riguarderà i temi delle discriminazioni per associazione e delle discriminazioni intersezionali, ciò che consentirà di allargare il discorso al fattore età e di considerare gli effetti che il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione produce, almeno in una parte del mondo, sui meccanismi finora apprestati dai diversi ordinamenti per affrontare le questioni legate alla cura degli anziani.

Conclusiones a las que se espera llegar

Tra gli obiettivi che ci si propone di raggiungere con questo studio vi è quello di comprendere come la normativa nazionale che ha elevato quello delle esigenze di cura personali e familiari a fattore di discriminazione vietato si coordini con la disciplina antidiscriminatoria nel suo complesso e con i fattori preesistenti. Si cercherà di capire altresì quali progressi si possano in tal modo ottenere sul piano della tutela dei lavoratori che sono afflitti da problemi legati alla cura, anche alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea che, per dare rilievo a tali problemi¸ ha elaborato la categoria delle discriminazioni per associazione, che potrebbe addirittura divenire "superflua", almeno in ambito nazionale.

Oltre a ciò, ci si propone di verificare come le norme interne si collochino nel contesto degli strumenti di diritto antisdiscriminatorio previsti dal diritto eurounitario e internazionale, con una particolare attenzione, oltre che alle direttive e raccomandazioni UE in materia, alla normativa internazionale, nell'ambito della quale spiccano la Convenzione OIL n. 156 (sui lavoratori con responsabilità familiari), che impone agli Stati membri di consentire a chi ha familiari a carico (inclusi gli anziani) di esercitare il proprio diritto al lavoro senza discriminazioni e, per quanto possibile, senza conflitti tra lavoro e responsabilità familiari; la Raccomandazione OIL n. 165, che evidenzia la necessità di sviluppare servizi comunitari di assistenza e promuovere l'orario flessibile per i caregiver, la Risoluzione OIL sul lavoro dignitoso e l'economia della cura del 2024, che promuove investimenti nell'economia della cura per garantire condizioni di lavoro dignitose non solo per i professionisti del settore, ma anche per i familiari delle persone da assistere.

Obiettivo ulteriore è quello di appurare se l'evoluzione normativa così analizzata sia in grado di reggere le sfide che la transizione demografica pone nell'ambito delle relazioni di lavoro e familiari e sia adeguata a favorire un processo di costruzione di una società ispirata ai valori dell'uguaglianza, della solidarietà, della dignità del lavoro e della protezione sociale.

RECURSOS HUMANOS SEM HUMANOS? O AI ACT PERANTE A AUTOMAÇÃO DAS DECISÕES LABORAIS

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Tatiana Marinho

Cerejeira Namora, Marinho Falcão · Advogada (Portugal)

tm@cnmf.pt

Índice provisional

1. Da gestão humana à gestão algorítmica; 2. A IA nos Recursos Humanos: realidade e riscos; 3. O AI Act e os sistemas de IA utilizados no emprego; 4. O direito à intervenção humana: mito ou realidade?

Problemas básicos a tratar

A presente comunicação pretende analisar o impacto da crescente utilização de sistemas de inteligência artificial nos processos de gestão de recursos humanos, procurando responder a um conjunto de questões fundamentais que se colocam actualmente ao Direito do Trabalho.

Importa determinar em que medida a utilização de sistemas de IA na selecção, avaliação, promoção, monitorização e cessação da relação laboral altera os modelos tradicionais de exercício do poder de direcção do empregador. Coloca-se, neste contexto, a questão de saber se estamos perante uma mera ferramenta de apoio à decisão ou perante uma verdadeira transferência de funções decisórias para sistemas algorítmicos.

Procura-se também averiguar se as exigências de transparência, supervisão humana e gestão de riscos previstas no AI Act são suficientes para assegurar uma proteção efectiva dos trabalhadores perante decisões laborais influenciadas ou tomadas por sistemas de inteligência artificial.

Por fim, será analisada a compatibilidade da gestão algorítmica com direitos fundamentais particularmente relevantes no contexto laboral, nomeadamente:

- o direito à igualdade e à não discriminação;
- o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais;
- o direito à informação e à transparência;
- o direito de defesa perante decisões suscetíveis de afetar a posição profissional do trabalhador;
- a proteção da dignidade da pessoa humana no contexto das relações laborais.

Pretende-se refletir sobre a adequação dos instrumentos jurídicos existentes para enfrentar os desafios colocados pela automação das decisões laborais e sobre a necessidade de reinterpretação de institutos clássicos do Direito do Trabalho perante a emergência da gestão algorítmica.

Conclusiones a las que se espera llegar

Espera-se demonstrar, em primeiro lugar, que a inteligência artificial está a assumir um papel cada vez mais relevante nos processos de gestão de pessoas, não se limitando a funções meramente auxiliares,

mas influenciando de forma crescente decisões com impacto significativo na vida profissional dos trabalhadores.

Conclui-se, previsivelmente, que os sistemas de IA utilizados em contexto laboral apresentam riscos acrescidos para os direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial no que respeita à discriminação algorítmica, à opacidade dos processos decisórios e à intensificação dos mecanismos de vigilância e controlo.

Espera-se evidenciar que o AI Act representa um avanço significativo na regulação da inteligência artificial aplicada ao emprego, ao qualificar muitos destes sistemas como de alto risco e ao impor exigências de supervisão humana, transparência e responsabilização. Contudo, o regulamento não elimina integralmente os problemas decorrentes da automação decisória nem substitui os mecanismos tradicionais de tutela laboral.

Pretende-se ainda demonstrar que a supervisão humana exigida pelo AI Act não pode ser entendida como uma mera validação formal das decisões produzidas por sistemas algorítmicos, exigindo uma intervenção efectiva, crítica e responsável por parte dos decisores humanos.

Por fim, espera-se concluir que o principal desafio contemporâneo não reside na substituição dos trabalhadores pela inteligência artificial, mas na substituição progressiva do juízo humano por decisões algorítmicas na gestão das relações laborais.

Neste contexto, o Direito do Trabalho é chamado a reafirmar a centralidade da pessoa trabalhadora, garantindo que a inovação tecnológica permanece subordinada aos valores da dignidade humana, da igualdade, da transparência e da justiça nas relações de trabalho.

Como conclusão final, tendemos a entender que a inteligência artificial pode apoiar a gestão dos recursos humanos, mas não pode substituir a responsabilidade jurídica e ética inerente às decisões que afectam a vida profissional dos trabalhadores. O AI Act constitui um instrumento relevante para assegurar esse equilíbrio, mas a efectiva humanização da gestão algorítmica dependerá, em última análise, da interpretação e aplicação dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS EN BRASIL: RESPUESTAS LEGISLATIVAS, EJECUTIVAS Y JUDICIALES PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN SOCIAL Y EL TRABAJO DECENTE

Adriana Calvo Pimenta

FGV DIREITO RJ · ABOGADA Y PROFESORA (Brasil)

adriana@calvo.pro.br

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy

Índice provisional (selección literal)

1. El Trabajo en Plataformas en Brasil: Datos Recientes y Desafíos Regulatorios
2. Respuestas Legislativas al Trabajo en Plataformas
3. Respuestas del Poder Ejecutivo al Trabajo en Plataformas
4. Respuestas del Poder Judicial al Trabajo en Plataformas
5. Convergencias y Divergencias entre las Respuestas Legislativas, Ejecutivas y Judiciales

Problemas básicos a tratar

Introducción

El trabajo en plataformas se ha convertido en uno de los principales desafíos para el Derecho del Trabajo contemporáneo y los sistemas de protección social. [...]

Según los datos más recientes disponibles, Brasil contaba con aproximadamente 1,654 millones de personas realizando actividades mediadas por plataformas digitales en 2024, lo que representa el 1,9 % de los trabajadores del sector privado. Entre 2022 y 2024, el número de trabajadores de plataformas aumentó un 25,4 %, evidenciando la rápida expansión del trabajo digitalmente mediado en uno de los mayores mercados laborales del Sur Global.

[...]

Pregunta de investigación

Este trabajo investiga cómo los tres Poderes del Estado brasileño han respondido a la expansión del trabajo en plataformas y analiza en qué medida dichas respuestas institucionales contribuyen a la regulación del trabajo digital y a la promoción de la protección social y del trabajo decente.

En el ámbito legislativo, el Congreso Nacional ha debatido diversas propuestas destinadas a regular el trabajo en plataformas. Entre las iniciativas actualmente en discusión, destaca el Proyecto de Ley Complementaria n.º 152/2025, una de las propuestas más amplias para establecer un marco regulatorio aplicable a los trabajadores de plataformas. La propuesta busca preservar la condición de trabajadores autónomos, al tiempo que establece un conjunto mínimo de derechos laborales y garantías de protección social adaptadas a las particularidades del trabajo digitalmente mediado. [...]

En el ámbito ejecutivo, el Gobierno Federal creó, mediante el Decreto n.º 11.513/2023, un Grupo de Trabajo Tripartito integrado por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de las empresas de plataformas digitales. [...] Los debates desarrollados en este marco institucional dieron origen, entre otras iniciativas, al Proyecto de Ley Complementaria n.º 12/2024, dirigido específicamente a los conductores de transporte individual de pasajeros por aplicación.

En el ámbito judicial, las decisiones divergentes de los tribunales brasileños sobre la calificación jurídica de los trabajadores de plataformas han generado una significativa inseguridad jurídica. El debate ha llegado al Supremo Tribunal Federal (STF) a través del Tema de Repercusión General n.º 1291 (Recurso Extraordinario n.º 1.446.336), que examina la existencia o no de una relación laboral entre los trabajadores de plataformas y las empresas digitales. [...]

Cuestiones centrales

[...]

¿Es posible construir un modelo regulatorio que preserve la flexibilidad característica del trabajo en plataformas y, al mismo tiempo, garantice derechos mínimos y cobertura de protección social?

¿Qué contribuciones puede ofrecer la experiencia brasileña al debate internacional sobre la regulación del trabajo digital y la gobernanza de las plataformas?

Conclusiones a las que se espera llegar

Se pretende demostrar que los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial han desarrollado respuestas regulatorias distintas, aunque complementarias, frente a los desafíos planteados por el trabajo mediado por plataformas digitales en Brasil.

[...]

La investigación también busca demostrar que las principales iniciativas regulatorias del Poder Legislativo e Ejecutivo actualmente en debate en Brasil tienden a favorecer un modelo basado en la preservación de la condición de trabajador autónomo con derechos mínimos, complementado por garantías básicas de protección social, en lugar de la extensión generalizada del régimen laboral tradicional. [...]

Este enfoque refleja una estrategia regulatoria más orientada a la flexibilidad del mercado de trabajo que a la incorporación plena de los trabajadores de plataformas al sistema clásico de protección laboral.

Asimismo, se espera verificar que este modelo regulatorio ha sido objeto de importantes controversias y de una significativa resistencia por parte de sectores organizados de trabajadores de plataformas, especialmente conductores y repartidores por aplicaciones, quienes reclaman mayores niveles de protección jurídica y social y cuestionan algunas de las propuestas actualmente en discusión.

Finalmente, se espera concluir que la experiencia brasileña constituye un caso de estudio relevante para el debate internacional, al evidenciar las posibilidades y limitaciones de los distintos modelos regulatorios destinados a compatibilizar innovación tecnológica, flexibilidad laboral, protección social y trabajo decente en la economía de plataformas. [...]

RESIDENCIAS DE LARGO PLAZO PARA ADULTOS EN VEJEZ AVANZADA Y SU INCLUSIÓN COMO PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Angel Edoardo Ruiz Buenrostro

Universidad de Guadalajara · Profesor Investigador (México)

edoardo.ruiz@academicos.udg.mx

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Derecho humano al cuidado

Índice provisional

I. Una nueva rama de aseguramiento para la seguridad social.
II. La vejez avanzada como contingencia compleja: ingreso, salud, vivienda, autonomía y cuidado.
III. Reflexiones sobre las guarderías infantiles y las residencias para adultos en vejez avanzada.
IV. El derecho humano al cuidado y su conexión con la seguridad social.
V. El mercado privado de las residencias para adultos mayores en México: prueba de necesidad social, advertencia de desigualdad y punto de partida para una administración pública-mixta de cuidados.
VI. Experiencias comparadas: Japón y Corea del Sur ante el seguro público de cuidados de largo plazo.
VII. Retos y Conclusiones hacia una nueva prestación de la seguridad social.
VIII. Bibliografía y fuentes.

Problemas básicos a tratar

La acelerada transición demográfica obliga a revisar una vez más el contenido material de la seguridad social. El presente trabajo sostiene que es doctrinalmente viable y socialmente necesario incorporar una nueva prestación de seguridad social dirigida a adultos en v ejez avanzada mediante residencias de largo plazo, centros de día, estancias temporales y servicios integrales de cuidado. La propuesta se dirige principalmente a personas pensionadas y derechohabientes, y debe construirse como prestación contributiva, pública o público-privada, financieramente sostenible, de calidad verificable y sometida a estándares de derechos humanos.

Durante décadas, el derecho de la seguridad social ha observado la vejez como una contingencia económica que se resuelve mediante una pensión periódica y servicios médicos. Ese enfoque continúa siendo indispensable, pero resulta insuficiente frente al envejecimiento poblacional, la reducción de la fecundidad, la transformación de las estructuras familiares, la soledad de las personas mayores, la dependencia funcional y la sobrecarga de trabajo de cuidados que recae principalmente en mujeres. La pensión protege contra la pobreza de ingreso; no garantiza por sí misma vivienda segura, alimentación, higiene, compañía, rehabilitación, supervisión médica cotidiana, apoyo funcional, cuidados paliativos o muerte digna.

El trabajo propone superar la noción tradicional de “asilo” y utilizar la categoría de cuidados residenciales de largo plazo como prestación social compleja. La analogía principal se formula con el ramo de guarderías: así como la seguridad social reconoció que el cuidado infantil no podía recaer exclusivamente en las madres, personas aseguradas o familias trabajadoras, ahora debe reconocer que el cuidado de pensionados en vejez avanzada tampoco puede permanecer como carga privada, silenciosa y desigualmente distribuida. La infancia y la vejez avanzada son momentos distintos del ciclo vital, pero ambos muestran que la vida humana no es autosuficiente y que ciertos riesgos deben socializarse.

El análisis incorpora el derecho humano al cuidado, la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, la Opinión Consultiva OC-31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Ley del Seguro Social, la Ley del ISSSTE, datos de INEGI, CEPAL y Data México, doctrina mexicana de seguridad social y estudios sobre cuidados de largo plazo. También se examina el mercado privado de residencias para adultos mayores como prueba de necesidad social y advertencia de desigualdad, proponiendo su reconducción hacia modelos de administración pública, público-privada o mixta, con rectoría estatal, estándares de calidad, posible inversión institucional y reinversión social.

Finalmente, se estudian las experiencias de Japón y Corea del Sur, países que han desarrollado seguros públicos de cuidados de largo plazo con prestaciones domiciliarias, comunitarias e institucionales.

Conclusiones a las que se espera llegar

La conclusión central es que la seguridad social del siglo XXI no puede limitarse a pagar la vejez: debe también cuidarla. La construcción de residencias de largo plazo, con servicios integrales y dignos, no constituye un lujo asistencial, sino una nueva frontera del derecho social.

La seguridad social mexicana enfrenta una transición conceptual. Durante décadas, su discusión principal ha sido cómo financiar pensiones y servicios médicos. Esa discusión seguirá siendo indispensable, pero ya no basta. El envejecimiento exige preguntar cómo cuidar institucionalmente a quienes ya no pueden sostener solos su vida cotidiana.

Los cuidados residenciales de largo plazo no son un lujo ni una prestación extravagante. Son una respuesta necesaria frente a una realidad demográfica, familiar y social que ya está presente. La baja fecundidad, la longevidad, la soledad, la dependencia funcional y la feminización del cuidado hacen inevitable esta discusión en México e Hispanoamérica.

El derecho humano al cuidado ofrece la base normativa. La seguridad social ofrece la arquitectura institucional. La experiencia de guarderías ofrece la analogía prestacional. La literatura académica ofrece el diagnóstico. El mercado privado ofrece la prueba de necesidad. Los modelos de financiamiento institucional ofrecen rutas posibles. La pregunta ya no es si habrá demanda de cuidados residenciales. La demanda ya existe. La pregunta es si será resuelta sólo por familias sobrecargadas y mercados selectivos, o si será asumida como responsabilidad pública dentro de la seguridad social.

El mercado privado no debe ser satanizado ni idealizado. Debe ser leído como síntoma. Si existen residencias privadas de alto costo es porque la vejez dependiente requiere servicios especializados. Pero si sólo quienes pueden pagar acceden a ellos, el cuidado digno se convierte en privilegio. La seguridad social debe intervenir para que el final de la vida no dependa exclusivamente del ingreso.

La participación público-privada y el posible fondeo institucional pueden ser útiles, siempre que no desplacen la rectoría pública ni comprometan los derechos de las personas mayores. Las AFORES, en particular, sólo podrían participar bajo reglas prudenciales, instrumentos permitidos, rendimiento ajustado al riesgo, transparencia y respeto absoluto a la propiedad del ahorro de las personas trabajadoras. El ahorro pensionario no debe usarse como caja de política pública; pero la infraestructura social de cuidados puede convertirse, si se diseña correctamente, en una inversión de largo plazo con sentido económico y social.

La verdadera medida de un Estado de bienestar no está sólo en cuánto paga a sus personas mayores, sino en cómo las acompaña cuando la vida se vuelve dependiente. La seguridad social del siglo XXI debe transitar del modelo que paga la vejez al modelo que también la cuida.

SALUD MENTAL Y ABSENTISMO EN LA EMPRESA DIGITAL: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy

Aranzazu de las Heras García

Universidad a Distancia de Madrid · Profesora en Derecho del Trabajo (España)

aranchah@cef.es

Índice provisional

Introducción. Transformación digital y nuevas formas de organización del trabajo. La organización digital del trabajo como factor determinante de la salud mental: intensificación del trabajo, hiperconectividad y disponibilidad permanente; fatiga digital, tecnoestrés y pérdida de apoyo organizativo, nuevos riesgos derivados de la monitorización y evaluación digital de las personas trabajadoras, etc. Incidencia de los riesgos psicosociales en el absentismo laboral. Marco jurídico de protección frente a los riesgos psicosociales en entornos digitalizados. El papel de la negociación colectiva como instrumento de prevención frente a los riesgos psicosociales: estudio de casos. Conclusiones y propuestas.

Problemas básicos a tratar

El alto nivel de absentismo hace preciso tomar medidas tanto para mejorar la protección de la salud de los trabajadores como para reducir el impacto económico que generan tanto a las empresas, especialmente a las pymes, como a las administraciones.

La transformación digital está alterando profundamente las formas de organización del trabajo. La incorporación de herramientas basadas en inteligencia artificial, sistemas de gestión algorítmica, plataformas digitales, modelos híbridos de trabajo y mecanismos de monitorización permanente han generado importantes oportunidades de eficiencia y productividad, pero también nuevos desafíos para la salud mental de las personas trabajadoras.

[…]

Desde esta perspectiva, el estudio pretende analizar hasta qué punto determinadas formas de organización digital del trabajo pueden convertirse en factores generadores o amplificadores de riesgos psicosociales.

[…]

Los principales problemas identificados podrían agruparse en:

El impacto que está teniendo el uso de la inteligencia artificial y la automatización de los procesos productivos en las tareas realizadas por las personas trabajadoras.

Lugar de trabajo: Los cambios producidos en el lugar de trabajo con la aparición de pérdida del sentimiento de pertenencia organizacional con el uso de espacios compartidos e incluso personas pertenecientes a distintas empresas (espacios coworking) o el aislamiento.

Tiempo de trabajo: El factor tiempo como generador de estrés laboral: La separación de los tiempos de vida y de trabajo. Tiempos de disponibilidad y tiempos de conexión. Las dificultades para la desconexión digital efectiva.

Brecha digital intergeneracional y la necesidad de aprendizaje permanente.

[…]

Para terminar el estudio, además de unas conclusiones, parece necesario incluir un apartado que analice el papel que desempeña el servicio de prevención y la negociación colectiva ante los nuevos desafíos de salud laboral.

Conclusiones a las que se espera llegar

[…]

Segunda: Los riesgos psicosociales emergentes asociados a la empresa digital no derivan exclusivamente del uso de tecnologías, sino de la forma en que estas tecnologías son utilizadas para organizar, supervisar y controlar la prestación laboral.

[…]

Cuarta. La conectividad permanente y el uso constante de los dispositivos digitales hacen necesaria la implantación de políticas de desconexión digital.

Quinta. Necesidad de implantar programas de formación continua en competencias TIC para evitar la brecha digital

Sexta. Se hace necesaria la delimitación de los límites del poder de dirección empresarial para proteger a las personas trabajadoras en su intimidad.

Séptima. El uso de la IA en los procesos selectivos, así como en el análisis de datos de las evaluaciones en las plantillas puede dar lugar a problemas de sesgo que deriven en riesgos psicosociales.

Octava. Reforzar el sentimiento de pertenencia a través de encuentros presenciales periódicos, actividades formativas o reuniones participativas no solo departamentales sino también con otros miembros de la organización.

Novena. La negociación colectiva puede jugar un gran papel para el establecimiento de nuevas medidas preventivas en la empresa y revelar las importantes diferencias sectoriales existentes en la regulación de los riesgos psicosociales.

Décima. El aumento del índice de absentismo en las empresas hace necesaria una intervención no solo a nivel empresa sino a nivel administración por el impacto que tiene en la economía de los países e incluso replantear los modelos tradicionales de protección social.

Conclusión final de síntesis

[…] En la empresa digital, la prevención eficaz del absentismo y la protección del bienestar laboral exigen intervenir sobre el diseño, la gestión y los sistemas de control del trabajo, reforzando para ello el papel de la negociación colectiva, de los servicios de prevención y de los límites jurídicos al ejercicio del poder empresarial en entornos cada vez más digitalizados.

SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO INTEGRAL E HÍBRIDO: COMO IDENTIFICAR E ACOMPANHAR O SOFRIMENTO PSÍQUICO EM TEMPOS DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL



Graziella Ambrosio

Coautoría: Roberto Wakahara

Banco do Brasil · Advogada e Psicóloga (Brasil)

ambrosioadv@gmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy

Índice provisional (selección literal)

1. Introdução
2. Saúde mental no teletrabalho integral e híbrido
3. Estratégias para acompanhamento da saúde mental no teletrabalho integral e híbrido
4. Conclusões

Problemas básicos a tratar

A transformação digital das relações de trabalho impulsionou a adoção ampla do teletrabalho integral e do trabalho híbrido, alterando significativamente a forma como as organizações estruturam suas práticas de gestão de pessoas e acompanhamento do bem-estar dos trabalhadores. Essas novas modalidades de prestação de serviços, ao deslocarem parte relevante da atividade laboral para ambientes externos às d ependências físicas da empresa, impactam diretamente a capacidade de percepção gerencial sobre o estado de saúde mental dos empregados.

No modelo presencial tradicional, a convivência cotidiana permite a identificação mais imediata de mudanças comportamentais que podem estar associadas a sofrimento psíquico, tais como alterações de humor, redução de interação social, isolamento progressivo, queda de desempenho, atrasos frequentes, dificuldades de concentração e mudanças no padrão de comunicação. No entanto, no teletrabalho integral, a ausência de contato presencial contínuo reduz significativamente a observação desses sinais, dificultando sua detecção em estágios iniciais.

No trabalho híbrido, embora haja presença física parcial do trabalhador nas dependências da empresa, essa convivência ocorre de forma intermitente e muitas vezes insuficiente para permitir uma avaliação contínua e consistente de sua condição emocional. Em alguns casos, essa alternância entre presencial e remoto pode inclusive gerar uma percepção equivocada de normalidade, ocultando processos graduais de adoecimento psíquico.

Diante desse cenário, surge o problema central da pesquisa: os instrumentos tradicionais de acompanhamento utilizados pelas organizações permanecem adequados para a realidade do teletrabalho integral e do trabalho híbrido, ou seria necessária a adoção de estratégias específicas para esses contextos?

A questão envolve a análise da suficiência e adequação dos mecanismos atualmente utilizados pelas empresas para acompanhamento da saúde mental dos trabalhadores, incluindo pesquisas de clima organizacional, avaliações periódicas de desempenho, canais de comunicação interna e acompanhamento gerencial direto. Indaga-se, ainda, se tais instrumentos devem ser adaptados em termos de frequência, conteúdo e metodologia, considerando a menor visibilidade dos sinais iniciais de sofrimento psíquico nesses modelos de trabalho.

O problema de pesquisa também abrange a necessidade de identificar quais estratégias podem ser consideradas adequadas e proporcionais para esse novo contexto, tais como a realização de pesquisas mais frequentes de bem-estar, a implementação de reuniões individuais estruturadas entre gestores e trabalhadores, o treinamento de lideranças para identificação de sinais indiretos de sofrimento emocional e a criação de programas organizacionais de apoio psicológico.

Busca-se, assim, compreender de que forma as organizações podem aprimorar seus mecanismos de acompanhamento da saúde mental de maneira compatível com a realidade do trabalho digital, preservando o equilíbrio entre eficiência organizacional, cuidado com o trabalhador e respeito às novas formas de organização laboral.

Conclusiones a las que se espera llegar

Espera-se demonstrar que a consolidação do teletrabalho integral e do trabalho híbrido não altera apenas a forma de prestação de serviços, mas também exige uma revisão das práticas organizacionais de acompanhamento da saúde mental dos trabalhadores, em razão da mudança na dinâmica de interação entre gestores e equipes.

Pretende-se verificar que a redução da convivência presencial contínua impacta diretamente a capacidade das organizações de identificar precocemente sinais de sofrimento psíquico, tornando os mecanismos tradicionalmente utilizados para gestão de pessoas potencialmente insuficientes ou menos eficazes nesses novos contextos.

A pesquisa deverá indicar que o trabalho híbrido, embora preserve momentos de interação presencial, não garante, por si só, a detecção adequada de alterações progressivas no estado emocional dos trabalhadores, especialmente quando a presença física ocorre de forma esporádica e fragmentada.

Espera-se concluir que a adoção de estratégias estruturadas e adaptadas ao teletrabalho integral e ao trabalho híbrido pode contribuir significativamente para a melhoria do acompanhamento da saúde mental, permitindo intervenções mais precoces e eficazes por parte das organizações.

Entre essas estratégias, destacam-se a realização de pesquisas periódicas de bem-estar com maior frequência, a implementação de reuniões individuais regulares e estruturadas, a capacitação de gestores para identificação de sinais indiretos de alteração emocional, bem como a adoção de programas organizacionais de apoio psicológico e canais permanentes de acolhimento.

Por fim, pretende-se sustentar que a adaptação dos instrumentos de acompanhamento da saúde mental às especificidades do teletrabalho integral e do trabalho híbrido constitui uma evolução necessária das práticas de gestão contemporâneas, alinhada às transformações tecnológicas e às novas formas de organização do trabalho.

TECNOLOGÍAS DE CONTROL EMPRESARIAL Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: DESAFÍOS DE LA VIDEOVIGILANCIA, LA GEOLOCALIZACIÓN Y LA BIOMETRÍA



Victoria Sánchez Mas

Universidad Rey Juan Carlos - Madrid · Profesora Ayudante Doctora (España)

victoria.sanchez.mas@urjc.es

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Índice provisional (selección literal)

I. Introducción
II. La supervisión digital en el ejercicio del poder de dirección y control empresarial
III. La videovigilancia como instrumento de control en las relaciones laborales
IV. La geolocalización como mecanismo de supervisión laboral
V. Los sistemas biométricos en el ámbito laboral
VI. La supervisión digital y la protección de las personas trabajadoras en situación de especial vulnerabilidad
VII. Conclusiones
VIII. Bibliografía

Problemas básicos a tratar

La investigación abordará los principales problemas jurídicos derivados de la utilización de tecnologías digitales como instrumentos de supervisión y control de la prestación laboral. En particular, analizará cómo la transformación digital ha ampliado las facultades de control empresarial y cuáles son los límites que el ordenamiento jurídico impone al ejercicio de dichas potestades para garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Entre las cuestiones centrales que se pretenden examinar destacan las siguientes:

La evolución del poder de dirección y control empresarial en el contexto de la digitalización de las relaciones laborales.

La delimitación jurídica del uso de sistemas de videovigilancia, geolocalización y biometría como mecanismos de supervisión de la actividad laboral.

La incidencia de estas tecnologías sobre los derechos fundamentales, especialmente el derecho a la intimidad, la protección de datos personales, la dignidad, el secreto de las comunicaciones y la autodeterminación informativa.

La aplicación de los principios de licitud, transparencia, minimización de datos, necesidad, idoneidad y proporcionalidad como criterios de legitimación de las medidas de control empresarial.

El análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de supervisión digital y protección de derechos fundamentales.

Los riesgos asociados al tratamiento de datos biométricos y al desarrollo de sistemas de vigilancia permanente en el entorno laboral.

La necesidad de establecer criterios interpretativos que permitan compatibilizar la transformación digital de la empresa con el respeto efectivo de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

El estudio pretende, en definitiva, determinar si el marco normativo y jurisprudencial vigente ofrece una respuesta adecuada a los desafíos planteados por las nuevas tecnologías de supervisión laboral o si resulta necesaria una reinterpretación de los límites del poder de dirección empresarial para garantizar un equilibrio efectivo entre la libertad de empresa y la tutela de los derechos fundamentales en el entorno digital.

Conclusiones a las que se espera llegar

La presente investigación pretende demostrar que el proceso de digitalización de las relaciones laborales ha transformado profundamente el ejercicio del poder de dirección y control empresarial, ampliando las posibilidades de supervisión mediante el empleo de tecnologías como la videovigilancia, la geolocalización y los sistemas biométricos. Frente a este nuevo escenario, el estudio aspira a poner de manifiesto que dichas herramientas, aunque constituyen mecanismos legítimos para garantizar la organización y el correcto funcionamiento de la actividad empresarial, no pueden ejercerse de forma ilimitada, sino que deben desarrollarse dentro del marco constitucional y europeo de protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

En este sentido, se pretende concluir que la utilización de tecnologías de supervisión digital exige una interpretación restrictiva del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con el Reglamento General de Protección de Datos, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y la doctrina emanada del Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El estudio persigue acreditar que toda medida de control empresarial debe responder a una finalidad legítima, superar los juicios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad y respetar, en todo caso, los principios de transparencia, minimización de datos y responsabilidad proactiva.

Asimismo, la investigación pretende evidenciar que la creciente sofisticación de los sistemas de control digital incrementa el riesgo de injerencias en derechos como la intimidad, la protección de datos personales, la dignidad y la autodeterminación informativa, haciendo necesaria una reinterpretación de los límites tradicionales del poder empresarial. Desde esta perspectiva, se analizará si la evolución jurisprudencial ha logrado mantener un equilibrio adecuado entre las necesidades organizativas de la empresa y la tutela efectiva de los derechos fundamentales.

Finalmente, el trabajo aspira a ofrecer una sistematización de los criterios jurídicos aplicables a la implantación de tecnologías de supervisión laboral y a formular propuestas interpretativas que contribuyan a garantizar un modelo de control empresarial compatible con los principios del Estado social y democrático de Derecho. Con ello, se pretende reforzar la idea de que la transformación digital del trabajo debe ir acompañada de un fortalecimiento de las garantías jurídicas, de forma que la innovación tecnológica no suponga una reducción del nivel de protección de las personas trabajadoras, sino una evolución equilibrada del poder de dirección conforme a los valores constitucionales y al Derecho de la Unión Europea.

TECNOLOGÍAS DEL CUIDADO Y FORTALECIMIENTO COGNITIVO EN ADULTOS MAYORES: ANÁLISIS DE UNA INTERVENCIÓN ANTE LA TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA EN REPÚBLICA DOMINICANA

Flor Berenice Fortuna Terrero

Cef-Santo Domingo · Directora de Investigación (Republica Dominicana)

florberenice.fortuna@cef.edu.do

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Nuevas formas de trabajo, digitalización, IA y tecnologías del cuidado

Índice provisional (selección literal)

1. Transición demográfica, envejecimiento y cuidado en República Dominicana.
2. Tecnologías del cuidado: aproximación conceptual y pertinencia social
3. Fortalecimiento cognitivo y envejecimiento activo
4. Análisis de variables socioemocionales relevantes: autoestima, motivación, participación social y bienestar percibido en adultos mayores
5. El Kit Psychomatic como tecnología psicopedagógica del cuidado
6. Diseño metodológico de la intervención: Presentación del diseño cuasiexperimental, participantes, criterios de inclusión, instrumentos, procedimiento, análisis estadístico y consideraciones éticas.
7. Resultados principales de la intervención con adultos mayores.
8. Propuesta de articulación del Kit Psychomatic con Senda 360 como plataforma de seguimiento, telepsicología, orientación familiar y monitoreo preventivo.
9. Dimensión ético-normativo, cuidadores y responsabilidad institucional

[...]

Problemas básicos a tratar

Este estudio aborda como problema principal la necesidad de representar y crear modelos de cuidados preventivos, mas humanizados y con alcance tecnológico apropiado debido a la transición demográfica de Republica Dominicana. [...] En este contexto surge la interrogante de como articular tecnología del cuidado, intervenciones psicopedagógicas y estrategias de seguimiento oportuno y funcionales que responda las necesidades biopsicosociales del adulto mayor.

Desde este punto se tiene varias aristas:

1. Limitación en los programas estructurados a nivel psicológico y social que puedan fortalecer los aspectos cognitivos en contextos comunitarios dominicanos. [...] Desde este punto el Kit de Fortalecimiento Cognitivo de Psychomatic, se estudia como una tecnología psicopedagógica dirigida al cuidado. El mismo es visto como un sistema organizado de recursos, actividades ajustadas al contexto dominicano, de mediación y de registro de seguimiento y acompañamiento tanto individual como grupal.

2. Un segundo punto es la salud psicosocial de adulto mayor. [...] Es por esto, que este estudio presenta un programa estructurado de intervención en donde se fortalezcan no solos los aspectos cognitivos, sino que tenga una estructura integral y de esa forma pueda aportar evidencias para poder crear y fortalecer estrategias integrales de cuidado e integración con su medio ambiente.
3. Otro elemento importante es la como todo esto se vincula a la continuidad del cuidado. [...] Desde esa limitante, se propone Senda 360 como una plataforma de apoyo y de cuidado orientada a integrar seguimiento digital, telepsicología, orientación familiar, alertas preventivas y monitoreo de necesidades cognitivas, emocionales y funcionales. Esta plataforma se plantea como una proyección tecnológica del modelo, no como sustituto del vínculo humano, sino como herramienta para ampliar cobertura, reducir barreras territoriales y fortalecer la continuidad del acompañamiento. [...]

En un siguiente punto, se incorpora una cuestión ético-normativa para lograr la implementación de esta tecnología del cuidado. Ya que el uso de plataformas digitales requiere consentimiento informado, confidencialidad, protección de datos personales, accesibilidad, inclusión digital, supervisión profesional, formación de cuidadores, corresponsabilidad institucional y respeto a la dignidad de las personas mayores. [...]

Conclusiones a las que se espera llegar

[...]

los resultados alcanzados permiten afirmar que la intervención basada en el Kit Psychomatic de Fortalecimiento Cognitivo produjo mejoras favorables en las dimensiones cognitivas y socioemocionales evaluadas. Las interacciones Grupo × Tiempo estadísticamente significativas evidencian que el grupo de intervención presentó cambios superiores al grupo control. Los mayores tamaños del efecto se observaron en autoestima, participación social, motivación, atención, memoria y funciones ejecutivas. [...]

Asimismo, se concluye que el fortalecimiento cognitivo no debe entenderse únicamente como entrenamiento mental, sino como una forma de cuidado integral. Las actividades de memoria, atención, lenguaje, orientación y funciones ejecutivas adquieren mayor valor cuando se desarrollan mediante mediación profesional, interacción grupal, reconocimiento de logros, acompañamiento emocional y adaptación al ritmo de las personas mayores. [...]

Se espera llegar también a la conclusión de que Senda 360 puede constituirse en una plataforma de cuidado capaz de ampliar y sostener los beneficios generados por intervenciones presenciales como el Kit Psychomatic. [...] Su finalidad no sería sustituir el vínculo humano, sino fortalecerlo mediante herramientas de continuidad, comunicación y apoyo profesional.

Otra conclusión esperada es que la continuidad del cuidado constituye uno de los principales retos en las intervenciones comunitarias con adultos mayores. [...] Por ello, la articulación entre intervención presencial, plataforma digital y telepsicología puede ofrecer una vía para reducir barreras territoriales, ampliar cobertura y sostener el acompañamiento.

se concluye que toda tecnología aplicada al cuidado debe desarrollarse desde criterios éticos, normativos y garantistas. [...] En conjunto, la propuesta aporta evidencia para avanzar hacia modelos comunitarios, preventivos y tecnológicamente apoyados de cuidado, fortalecimiento cognitivo y salud psicosocial en República Dominicana.

TECNOLOGIE DIGITALI E LIMITI AI POTERI DATORIALI DI CONTROLLO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Andrea Bollani

Università di Pavia · Professore ordinario di Diritto del lavoro (Italia)

andrea.bollani@unipv.it

Índice provisional

Rischi e opportunità delle tecnologie digitali
Il caso dei controlli datoriali a distanza nel diritto italiano
Il rapporto tra diritto del lavoro e diritto civile
Il rapporto tra disciplina di legge e disciplina collettiva

Problemas básicos a tratar

Che la rivoluzione digitale, con le sue prepotenti trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, abbia innescato ormai da tempo rilevanti questioni inerenti alla regolazione giuridica del lavoro è cosa nota ed ampiamente discussa da una vasta letteratura che attinge a diversi saperi: l'economia, la sociologia, il diritto, la psicologia, la medicina.

Dando per acquisito lo stato dell'arte del dibattito, per il giurista del lavoro appare oggi particolarmente interessante riflettere, sul piano giuridico, intorno agli strumenti idonei a disciplinare il fenomeno, a coglierne i rischi onde arginarli, come pure a valorizzarne le opportunità (emblematica potrebbe in tal senso risultare la menzione della materia della sicurezza sul lavoro, in cui l'emersione di nuovi rischi di stress e disagio psicosociale non deve oscurare le potenzialità rinvenibili nell'impiego delle nuove tecnologie, compresa l'intelligenza artificiale, a fini prevenzionistici).

Quel che si intende mettere a fuoco, in particolare, in questo contributo è la relazione tra il diritto del lavoro ed altre branche dell'ordinamento giuridico, nonché tra la legge e la contrattazione collettiva, ai fini della fissazione di limiti al potere di controllo a distanza, attuato tramite strumenti tecnologici digitali, del datore di lavoro sull'attività dei lavoratori.

Non si può infatti non notare che oramai – nei processi applicativi della giurisprudenza sul disposto dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori italiano – i costrutti e le categorie del diritto del lavoro sembrino risultare sostanzialmente recessivi, a vantaggio del ruolo baricentrico riconosciuto al cd. diritto della privacy.

Fino a che punto questa linea di tendenza sia da ritenere benefica per il diritto del lavoro e per la sua autonomia concettuale e scientifica, al di là di certi vantaggi immediati che possono derivarne in termini di protezione e tutela degli interessi dei lavoratori, merita di essere discusso criticamente.

Si esamineranno pertanto alcuni dei principali problemi giuridici che si pongono nel diritto italiano in questa materia, nella prospettiva di una riflessione sull'elaborazione – interna al diritto del lavoro – di

categorie e plessi normativi capaci di cogliere i bisogni di tutela senza dover risultare quasi integralmente tributari degli apporti del diritto civile e delle sue costruzioni normative.

Conclusiones a las que se espera llegar

La riflessione mira ad individuare gli snodi concettuali essenziali - in tema di controlli tecnologici - intorno ai quali il diritto del lavoro dovrebbe auspicabilmente mobilitare le proprie risorse culturali.

Già nella riscrittura dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori italiano, intervenuta nel 2015, trovò spazio un'intuizione prettamente giuslavoristica, quale quella fondata sulla distinzione tra strumenti di controllo e strumenti di lavoro. I problemi esegetici che hanno messo via via gli interpreti di fronte alla necessità di stabilire se specifici dispositivi dovessero ricondursi all'una o all'altra specie di strumento non hanno impedito di conferire senso e razionalità a questa idea, in vista di un razionale bilanciamento degli interessi. A ciò si è aggiunta l'elaborazione, tutta giurisprudenziale sebbene per molti versi inappagante, intorno alla nozione di controlli difensivi, concepita quale rimedio empirico a presunte eccessive rigidità della disciplina legale.

In questa prospettiva occorre ragionare sul modo in cui fare prevalere la rati lavoristica sulla mera applicazione dei principi civilistici in materia di trattamento dei dati personali.

Inoltre, sembra mancare in materia (ed è un profilo anch'esso tale da rivestire grande importanza sistematica, tale da andare ben al di là del singolo profilo di disciplina qui considerato) un adeguato svolgimento della contrattazione collettiva ed un'adeguata assunzione di responsabilità delle parti sociali nell'autoregolazione di questi problemi. Anche su questo versante si cercherà di valutare - attraverso l'analisi di esperienze negoziali - su quali temi la contrattazione collettiva possa più utilmente fornire il proprio essenziale apporto.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL TRABAJO, PROTECCIÓN SOCIAL Y VIOLENCIA LABORAL: EL CONVENIO 190 DE LA OIT Y LA LEY MODELO OEA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA DIGITAL CONTRA LAS MUJERES BASADA EN GÉNERO, UNA TAREA NORMATIVA PENDIENTE



Nataly Rodríguez Bessio

Ministerio De Trabajo y Seguridad Social- IGTSS · Abogada Asesora División Jurídica de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (Uruguay)

nrodriguezbessio@gmail.com.uy

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional (selección literal)

I. Introducción
II. Marco normativo internacional de referencia
1. El Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206: alcance y novedades
2. La Ley Modelo Interamericana de la OEA sobre Violencia y Acoso en el Trabajo
3. Relación entre ambos instrumentos: complementariedad y límites
III. Nuevos riesgos de violencia y acoso en el teletrabajo y la gi g economy
4. Aislamiento y disolución de las fronteras entre vida laboral y privada
5. Control y gestión algorítmica como vector de violencia psicológica
6. Dificultades probatorias y procesales frente al acoso digital y mediado por plataformas
[...]

Problemas básicos a tratar

La transformación digital del trabajo (impulsada por la expansión del teletrabajo, las plataformas digitales y la gestión algorítmica de la fuerza de trabajo) está modificando de forma estructural el empleo, las condiciones de trabajo y los sistemas de protección social, planteando desafíos que los marcos normativos tradicionales no estaban en condiciones de anticipar. Estos cambios afectan tanto la calidad del empleo y el acceso a la protección social, como la integridad psicológica y física de quienes trabajan, dimensión en la que se inscribe el fenómeno de la violencia y el acoso en el trabajo.

El Convenio 190 de la OIT (2019) y su Recomendación 206 constituyen el primer marco normativo internacional vinculante en reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo expresamente las comunicaciones relacionadas con el trabajo habilitadas por las tecnologías de la información y la comunicación. La Ley Modelo Interamericana sobre Violencia

y Acoso en el Trabajo, impulsada por la OEA, ofrece a su vez a los Estados de la región un marco de referencia concreto para adecuar sus legislaciones nacionales a los estándares del CIT. 190.

A partir de este marco, la ponencia se propone plantear los siguientes problemas centrales:

1. ¿Cómo impacta la transformación digital del trabajo —en particular el teletrabajo y la gig economy— en la calidad del empleo, el acceso a la protección social y la exposición a nuevos riesgos psicosociales, entre ellos la violencia y el acoso laboral?
2. ¿En qué medida el C190 y la Ley Modelo OEA contemplan adecuadamente riesgos específicos de los entornos digitales de trabajo, tales como el aislamiento del trabajador, la disolución de las fronteras entre vida laboral y privada, y el control y la gestión algorítmica como posible vector de violencia psicológica?
3. ¿Cuáles son las dificultades probatorias y procesales para acreditar y sancionar conductas de acoso ejercidas a través de medios digitales o mediadas por plataformas, en ausencia de desarrollos normativos específicos en la materia?
4. ¿De qué manera estos fenómenos afectan de forma diferenciada a las mujeres trabajadoras, profundizando brechas de género preexistentes en el mundo del trabajo?
5. ¿Por qué, a pesar de la ratificación creciente del C190 por los Estados de la región, la incorporación de los lineamientos de la Ley Modelo OEA a las legislaciones nacionales ha sido limitada, y qué factores explican esa brecha entre el compromiso internacional asumido y su implementación práctica?

El abordaje de estos interrogantes se realizará a partir de un análisis comparado del C190, la Recomendación 206 y la Ley Modelo OEA, con referencia a la experiencia uruguaya en la materia, buscando aportar elementos para el debate sobre cómo garantizar una protección normativa robusta y actualizada frente a las nuevas formas de organización del trabajo derivadas de la transformación digital.

Conclusiones a las que se espera llegar

La transformación digital del trabajo plantea desafíos estructurales para el empleo y la protección social que exceden, pero también comprenden, el riesgo de violencia y acoso en el trabajo. Dentro de ese marco más amplio, este trabajo concluye que persiste una brecha significativa entre el compromiso internacional asumido por los Estados de la región a través de la ratificación del CIT 190 y la implementación concreta de los lineamientos de la Ley Modelo OEA en sus legislaciones nacionales.

Los Estados han avanzado de forma más decidida en la ratificación formal del Convenio que en la adecuación normativa interna necesaria para que sus disposiciones se traduzcan en protección efectiva.

Esta asimetría resulta especialmente preocupante frente a los riesgos propios del teletrabajo y la gig economy: el aislamiento, el control algorítmico y la dificultad de acreditar conductas de acoso mediadas por tecnología exigen respuestas normativas que los marcos vigentes, pensados originalmente para entornos de trabajo presenciales, no siempre logran capturar con suficiente precisión. La falta de avance en la adecuación legislativa conforme a la Ley Modelo OEA deja a una parte creciente de la fuerza de trabajo, y en particular a las mujeres, expuesta a formas de violencia laboral que carecen de cauces claros de prevención, denuncia y sanción, al mismo tiempo que persisten vacíos más generales en materia de protección social para quienes trabajan en plataformas digitales.

Se concluye que la transformación digital del trabajo exige una respuesta normativa integral, que articule la protección frente a la violencia y el acoso con una protección social adecuada a las nuevas formas de empleo. Resulta por tanto urgente que los Estados de la región profundicen el trabajo de adecuación de sus legislaciones nacionales en clave de la Ley Modelo OEA, en concordancia con el Convenio 190 de la OIT, como condición necesaria para que los estándares internacionales asumidos se traduzcan en derechos exigibles frente a los desafíos que plantea el futuro del trabajo digitalizado.

TRANSICIÓN VERDE Y JUSTICIA SOCIAL

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La dimensión social de la transición verde: hacia una transición realmente justa



Alicia Martínez

Universidad de la República (UDELAR) · Dra. en Derecho y Ciencias Sociales (Uruguay)

aliciamartinez1266@gmail.com

Índice provisional

1. Introducción
2. Transición verde y transición justa: marco conceptual
3. La gestión integral de residuos en Uruguay y la Ley N.º 19.829
4. La inclusión de las personas clasificadoras como eje de justicia social
5. Desafíos para la implementación efectiva
6. Conclusiones

Problemas básicos a tratar

los problemas básicos que la ponencia se propone tratar pueden sintetizarse en cuatro núcleos. En primer lugar, la tensión entre sostenibilidad ambiental y desigualdad social, es decir, el riesgo de que la transición verde se formule como un proceso técnicamente virtuoso pero socialmente excluyente. En segundo término, la persistencia de la informalidad laboral en actividades esenciales para la economía circular, especialmente en el trabajo de recuperac ión y clasificación de residuos. En tercer lugar, las condiciones jurídicas e institucionales necesarias para transformar ese trabajo históricamente invisibilizado en empleo reconocido, protegido y profesionalizado. Finalmente, la ponencia examina hasta qué punto la Ley N.º 19.829 ofrece herramientas efectivas para integrar a las personas clasificadoras como sujetos de derechos dentro de una política ambiental orientada por criterios de justicia social.

Conclusiones a las que se espera llegar

La experiencia uruguaya permite afirmar que la transición verde solo adquiere legitimidad democrática cuando incorpora una dimensión robusta de justicia social. La Ley N.º 19.829 constituye un ejemplo relevante porque reconoce que la gestión de residuos no es únicamente un problema técnico o ambiental, sino también un terreno decisivo de organización del trabajo, distribución de derechos y reconocimiento de actores históricamente marginados. Al prever instrumentos como el Registro Nacional de Clasificadores y la certificación de competencias, la norma avanza en la construcción de una institucionalidad que puede convertir el trabajo informal de recuperación en trayectorias de inclusión, profesionalización y dignidad.

Desde una perspectiva más amplia, el caso analizado ofrece una enseñanza central para América Latina y el Caribe: las políticas climáticas y de economía circular no serán socialmente sostenibles si continúan descansando sobre formas de trabajo invisibilizadas, desprotegidas o descartables. En consecuencia, la inclusión de las personas clasificadoras debe ser entendida no como un agregado benevolente de la política ambiental, sino como una condición constitutiva de una transición justa. En definitiva, la justicia ambiental empieza por reconocer, proteger y dignificar a quienes ya sostienen, con su trabajo cotidiano, una parte imprescindible de la economía verde.

TRANSICIONES DIGITALES SEGURAS Y EMPLEABILIDAD JUVENIL: LA EFTP COMO PUENTE ENTRE COMPETENCIAS, SALARIOS Y PROTECCIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

Julián Gabriel Babenco Maschke

DUOC UC · Docente Investigador (Chile)

jbabenco@yahoo.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

1. Introducción: la encrucijada digital de la EFTP
2. Transformación digital, competencias y mercado de trabajo
3. Desajuste formativo y empleabilidad juvenil
4. La EFTP como dispositivo de transición escuela-trabajo
5. Mecanismos de impacto: formación, empleo y protección social
6. De la empleabilidad a la protección social: trayectorias y cotizaciones
7. Riesgos de la transición digital: precarización, fragmentación y desigualdad
8. Rol del Derecho del Trabajo y la regulación
9. Hacia un modelo de transiciones digitales seguras
10. Implicancias para políticas públicas e instrumentos de evaluación
11. Discusión: tensiones estructurales y sostenibilidad
12. Conclusiones

Problemas básicos a tratar

El estudio aborda como problema central la creciente desconexión entre los sistemas de formación técnico-profesional (EFTP), las transformaciones del mercado de trabajo derivadas de la digitalización y los mecanismos de acceso a la protección social en América Latina. En particular, se analiza cómo la insuficiente adaptación de la EFTP a los cambios tecnológicos contribuye a profundizar el desajuste entre las competencias adquiridas y aquellas demandadas por el sector productivo, con efectos persistentes sobre la empleabilidad juvenil. Asimismo, el problema se inscribe en los desafíos contemporáneos del Derecho del Trabajo para adaptarse a nuevas formas de organización del trabajo sin debilitar su función protectora.

Este desajuste no solo se traduce en dificultades de inserción laboral, sino que incide directamente en la calidad de las trayectorias laborales iniciales, afectando variables clave como los salarios de entrada, la estabilidad en el empleo y la formalidad. En contextos donde los sistemas de protección social dependen en gran medida de la acumulación contributiva, estas condiciones iniciales adquieren una relevancia estructural, al influir en la densidad de cotizaciones y, en consecuencia, en la suficiencia de las prestaciones futuras.

En este marco, el estudio plantea como cuestión central la necesidad de superar enfoques fragmentados que abordan de manera separada la formación, el empleo y la protección social. En su lugar, propone analizar

estos ámbitos como parte de una misma cadena causal, en la que las características de la formación inciden en los resultados laborales, y estos, a su vez, en la acumulación de derechos sociales a lo largo del ciclo de vida.

Además, se examinan los riesgos asociados a la transformación digital —particularmente la precarización laboral, la fragmentación de las trayectorias y la ampliación de brechas en el acceso a competencias—, que pueden debilitar tanto la empleabilidad como la sostenibilidad de los sistemas de protección social si no son adecuadamente gestionados.

A partir de este diagnóstico, el estudio busca responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo pueden los sistemas de EFTP adaptarse a la transformación digital de manera que no solo mejoren la empleabilidad juvenil, sino que también contribuyan a la construcción de trayectorias laborales sostenibles y socialmente protegidas? La respuesta se articula en torno al concepto de "transiciones digitales seguras", entendido como un marco integrador que permite orientar políticas formativas, laborales y regulatorias en contextos de cambio tecnológico.

Conclusiones a las que se espera llegar

Se espera concluir que la transformación digital no solo está redefiniendo la organización del trabajo y la demanda de competencias, sino que también está tensionando los fundamentos sobre los cuales se han construido tradicionalmente las relaciones laborales y los sistemas de protección social. En particular, el artículo sostendrá que los procesos de digitalización —incluyendo la automatización, la gestión algorítmica y la expansión del trabajo en plataformas— generan nuevas oportunidades de inserción laboral, pero también riesgos significativos de precarización, fragmentación de las trayectorias y debilitamiento de los mecanismos contributivos.

En este contexto, se espera demostrar que la empleabilidad juvenil no puede seguir siendo entendida únicamente como acceso al empleo, sino como la capacidad de sostener trayectorias laborales continuas, estables y compatibles con la acumulación de derechos sociales. Desde esta perspectiva, la calidad de la inserción laboral inicial adquiere una relevancia estructural, en la medida en que condiciona la densidad de cotizaciones y, con ello, la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

Asimismo, se prevé concluir que la Educación y Formación Técnico-Profesional (EFTP) constituye un dispositivo clave en la articulación entre formación, empleo y protección social, pero que su efectividad depende críticamente de su capacidad de adaptación a la transformación digital. En particular, sistemas de EFTP que incorporan mecanismos como la formación en alternancia regulada, el reconocimiento de competencias mediante micro credenciales y la vinculación efectiva con el sector productivo tienden a generar mejores resultados en términos de inserción laboral, formalidad y continuidad contributiva.

Desde una perspectiva jurídico-laboral, el artículo espera evidenciar que estos procesos requieren una reconfiguración del Derecho del Trabajo, orientada a adaptar sus categorías tradicionales a nuevas formas de organización del trabajo, sin renunciar a su función protectora. En este sentido, se identifican como desafíos centrales la regulación del trabajo en plataformas, la calificación jurídica de relaciones laborales híbridas y el diseño de mecanismos que aseguren la portabilidad de derechos en trayectorias laborales discontinuas.

Como conclusión principal, se plantea la necesidad de avanzar hacia un enfoque integrado que permita articular formación, mercado de trabajo y regulación laboral. En este marco, se propone el concepto de "transiciones digitales seguras" como una herramienta analítica y normativa orientada a compatibilizar innovación tecnológica, empleabilidad sostenible y protección social, en línea con los desafíos planteados por la transformación digital del trabajo. En este sentido, el estudio contribuye al debate sobre cómo reconfigurar las instituciones del trabajo para compatibilizar innovación tecnológica, trabajo decente y sostenibilidad de la protección social.

TRANSICIONES JUSTAS Y EMPLEABILIDAD SOSTENIBLE: EL TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FRENTE A LA BRECHA DE COMPETENCIAS Y EL RIESGO DE DESPIDO TECNOLÓGICO EN COLOMBIA

Juan Pablo Carvajal Hincapié

ILTRAS · Docente (COLOMBIA)

carvajalabogadosya@gmail.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión

Índice provisional

'- El teletrabajo y el trabajo híbrido como instrumentos de inclusión para personas con discapacidad: oportunidades y riesgos asociados a la intensificación de la jornada en Colombia.

- Brechas de acceso a competencias digitales: la necesidad de políticas de re-cualificación y el rol de las obligaciones formativas empresariales.

- El fuero de estabilidad laboral reforzada frente a la gestión jurídica del riesgo de despido por motivos tecnológicos.

- Alternativas al cese y creación de empleo digital de calidad: cómo garantizar entornos inclusivos y libres de violencias para colectivos vulnerables en el ecosistema digital.

Problemas básicos a tratar

El primer problema básico se enfoca en la dualidad del teletrabajo y el trabajo híbrido como instrumentos de inclusión para personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano. Si bien la digitalización permite superar barreras físicas y arquitectónicas, garantizando un acceso más equitativo al empleo, también plantea serios riesgos asociados a la intensificación de la jornada y la exposición a entornos digitales que pueden volverse hostiles por la hiperconexión. Se plantea el interrogante de cómo el Estado y los empleadores pueden estructurar el teletrabajo no solo como una medida de cuota o beneficio de accesibilidad física, sino como un ecosistema que garantice un trabajo decente, donde el entorno virtual sea respetuoso, inclusivo y esté completamente libre de violencias que afecten desproporcionadamente a este colectivo vulnerable.

El segundo eje problemático aborda directamente el impacto de la digitalización en las competencias y la empleabilidad sostenible de las personas con discapacidad. Existe una profunda brecha en el acceso a la alfabetización y actualización de competencias digitales para estos grupos. La cuestión central

radica en examinar cuáles son las obligaciones formativas empresariales y la eficacia de los sistemas de formación permanente frente a estos trabajadores. Es imperativo analizar si las actuales políticas activas y pasivas de empleo en Colombia están verdaderamente orientadas a la re-cualificación o si la falta de capacitación los está condenando a la exclusión. ¿Cómo se puede exigir a las empresas que asuman un rol proactivo en el cierre de estas brechas para evitar la obsolescencia de quienes ya enfrentan importantes barreras de entrada?

El tercer problema fundamental se centra en la tensión jurídica entre la estabilidad laboral reforzada (el fuero por debilidad manifiesta o discapacidad) y la gestión jurídica del riesgo de despido por motivos tecnológicos. Frente a la automatización y la optimización de procesos mediante nuevas herramientas digitales, las empresas suelen justificar reestructuraciones. La pregunta crítica es: ¿Cómo protege el ordenamiento jurídico colombiano a un trabajador amparado por un fuero de salud frente a la figura del cese por razones de innovación tecnológica? Se deben analizar exhaustivamente las alternativas al cese que el empleador está obligado a agotar, tales como la reubicación apoyada en una fuerte re-cualificación digital. Resulta vital determinar si las garantías tradicionales son suficientes para asegurar la creación de empleo digital de calidad o si requieren una interpretación evolutiva protectora.

Conclusiones a las que se espera llegar

La primera conclusión a la que se espera llegar es que la transformación digital, materializada a través del teletrabajo y los modelos híbridos, representa el instrumento de inclusión más potente de las últimas décadas para las personas con discapacidad en Colombia. Sin embargo, su efectividad está condicionada a que no se traduzca en una nueva forma de precarización o aislamiento. El teletrabajo inclusivo debe ir acompañado de límites estrictos que eviten la intensificación de la jornada y consoliden verdaderos entornos digitales seguros y libres de violencias. La tecnología debe adaptar el trabajo a la persona vulnerable y no exponerla a dinámicas de hiperconexión que agraven su condición de salud.

En segundo lugar, se concluye que la empleabilidad sostenible de los colectivos vulnerables en la era digital depende inexorablemente del cierre de las brechas de competencias. Las obligaciones formativas empresariales no pueden ser vistas como un simple formalismo de recursos humanos, sino como un deber jurídico y social imperativo. El Estado colombiano y las empresas deben articular políticas activas de re-cualificación y sistemas de formación permanente efectivos. Si se omite la alfabetización digital continua de los trabajadores con discapacidad, las barreras arquitectónicas del pasado serán simplemente reemplazadas por barreras tecnológicas invisibles pero igualmente excluyentes, haciendo ineficaces los esfuerzos de inclusión laboral.

Finalmente, frente a la amenaza de la sustitución tecnológica del empleo, se concluye que el ordenamiento jurídico colombiano debe priorizar la figura de la estabilidad laboral reforzada por encima de las justificaciones corporativas de automatización. La gestión jurídica del riesgo de despido por motivos tecnológicos no puede aplicarse de manera desregulada a estos colectivos. El empleador tiene el deber ineludible de agotar todas las alternativas al cese, siendo la re-cualificación del trabajador y su reubicación funcional en la nueva estructura digital el paso obligatorio previo a cualquier desvinculación. La creación de empleo digital de calidad exige que las políticas públicas garanticen que la modernización no sirva como salvoconducto para desproteger a los más vulnerables, asegurando una transición justa.

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA FRENTE AL EMPLEADOR ALGORÍTMICO: TRANSPARENCIA, PRUEBA DIGITAL Y CONTROL JUDICIAL DE LA GESTIÓN AUTOMATIZADA DEL TRABAJO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad



David Esteban Rojas Segura

Coautoría: Leonardo Corredor Avendaño

Rama Judicial de la República de Colombia · Miembros de la Rama Judicial de la República de Colombis (Colombia)

rojas.davidesteban@gmail.com

Índice provisional

1. Introducción: la empresa digital y la crisis de visibilidad del poder laboral; 2. Del poder de dirección clásico al poder algorítmico; 3. Gestión algorítmica, subordinación tecnológica y nuevas formas de control empresarial; 4. Opacidad algorítmica, asimetría informacional y problema probatorio en el proceso laboral; 6. Hacia un estándar judicial reforzado para decisiones laborales algorítmicas; 7) Conclusiones

Problemas básicos a tratar

La digitalización del trabajo desplaza el poder de dirección empresarial hacia infraestructuras técnicas opacas: sistemas que seleccionan, asignan tareas, vigilan, evalúan desempeño, sancionan, bloquean o terminan el vínculo laboral sin que medie una orden o decisión humana visible. Esta mutación no elimina la subordinación, sino que la codifica, la intensifica y la traslada a plataformas difícilmente accesibles y controvertibles por el trabajador.

La pregunta central radica en ¿Cuáles son los estándares debe aplicar el juez del trabajo para controlar decisiones empresariales adoptadas, recomendadas, condicionadas o ejecutadas mediante sistemas algorítmicos que inciden en el ingreso, la evaluación, la remuneración, la vigilancia, la disciplina, la permanencia o la terminación del vínculo laboral?

De ahí se derivan varios problemas concretos que la ponencia desarrolla, entre ellos, i) Redefinición del poder de dirección: cómo distinguir cuándo un sistema algorítmico simplemente asiste al empleador y cuándo sustituye, condiciona o codifica su poder disciplinario y de vigilancia; ii) Opacidad y asimetría probatoria: la persona trabajadora enfrenta una desventaja estructural para acceder, entender y controvertir la lógica, los datos y los criterios de un sistema que decide sobre su situación laboral; iii) Insuficiencia de los estándares clásicos de control judicial, pensados para actos humanos visibles, frente a decisiones producidas o mediadas por sistemas técnicos difícilmente explicables; iv} Necesidad de un estándar judicial reforzado, transparencia, explicabilidad significativa, trazabilidad, conservación de datos, supervisión humana efectiva, auditoría y redistribución dinámica de la carga de la prueba; V) Valoración crítica de la evidencia digital en el proceso laboral, centrada en la fiabilidad, integridad y suficiencia de los registros generados por los propios sistemas empresariales; Vi) Riesgo de

inmunidad tecnológica, para evitar que la complejidad o el secreto empresarial del algoritmo se conviertan en una zona de exclusión del control judicial y de los derechos fundamentales del trabajador.

La ponencia culmina proponiendo un test judicial concreto para evaluar la legitimidad de las decisiones laborales algorítmicas.

Conclusiones a las que se espera llegar

La gestión algorítmica del trabajo constituye una forma contemporánea del poder de dirección empresarial, aunque se ejerza a través de sistemas técnicos y no de órdenes visibles. Cuando un algoritmo asigna tareas, mide productividad, evalúa el desempeño, administra reputaciones o incide en la terminación del vínculo laboral, está cumpliendo funciones materialmente empresariales que no pueden sustraerse al control jurídico solo porque medien datos y programación en lugar de un supervisor humano. Esa mediación técnica, sin embargo, intensifica la asimetría propia de la relación de trabajo, porque el empleador controla los datos, las métricas y los criterios de decisión, mientras la persona trabajadora conoce por lo general apenas el resultado adverso; cuando no se sabe qué sistema intervino, qué información utilizó ni cómo cuestionarlo, la tutela judicial efectiva se debilita desde su misma base.

La transparencia algorítmica solo adquiere sentido jurídico cuando se traduce en deberes procesales concretos de explicación, trazabilidad, conservación de registros y supervisión humana efectiva, acompañados de una prueba digital valorada con sana crítica y de una carga probatoria que se redistribuya dinámicamente para no imponer al trabajador una demostración imposible. Así entendida, la tutela judicial efectiva se erige en el límite último frente a la opacidad de la empresa digital, puesto que ninguna decisión laboral algorítmica adversa puede quedar blindada por su complejidad tecnológica, sino que debe poder ser conocida, explicada, revisada, controvertida y reparada por el juez del trabajo.

VIGILANCIA EMOCIONAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL TRABAJO: LA PROHIBICIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES COMO LÍMITE JURÍDICO-LABORAL AL PODER EMPRESARIAL

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Olaya Martin Rodríguez

UDIMA · Profesora Acreditada a Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) (España)

olayamr@gmail.com

Índice provisional (selección literal)

1. Introducción; 2.Aproximación jurídico-laboral a la vigilancia emocional en el trabajo; 3. El reconocimiento de emociones como alteración cualitativa del poder de control empresarial; 4. Marco normativo aplicable; 4.1. El Reglamento europeo de inteligencia artificial y la prohibición del reconocimiento de emociones en el ámbito laboral; 4.2. El Estatuto de los Trabajadores: poder de dirección, control empresarial y derechos digitales laborales; 4.3. RGPD y LOPDGDD: datos biométricos, inferencias emocionales y límites al consentimiento en la relación laboral; 4.4. Ley de Prevención de Riesgos Laborales: vigilancia emocional, carga mental y riesgos psicosociales; 4.5. Igualdad y no discriminación: sesgos emocionales, estereotipos y colectivos especialmente vulnerables; 5. Derechos fundamentales afectados por la vigilancia emocional; 6. Vigilancia emocional y riesgos psicosociales; 7. [...]

Problemas básicos a tratar

El estudio aborda, como cuestión central, la utilización de sistemas de inteligencia artificial destinados a reconocer, inferir o clasificar emociones en el ámbito laboral, y su incidencia sobre los límites jurídico-laborales del poder de dirección, vigilancia y control empresarial. [...]

Desde esta perspectiva, una primera cuestión básica será determinar si la subordinación propia del contrato de trabajo puede legitimar la captación y tratamiento de datos orientados a interpretar la emocionalidad de la persona trabajadora. El estudio parte de una respuesta restrictiva: las facultades empresariales de organización y control no pueden convertirse en un título habilitante para acceder a dimensiones íntimas, ambiguas y especialmente sensibles de la personalidad. [...]

Un segundo problema será la afectación de derechos fundamentales. La vigilancia emocional puede incidir de forma directa sobre la dignidad, la intimidad, la protección de datos personales y la igualdad y no discriminación. [...] Por ello, se estudiará si estos sistemas pueden producir nuevas formas de clasificación o estigmatización.

En tercer lugar, se examinará la dimensión preventiva del problema. La vigilancia emocional no solo plantea dificultades desde la protección de datos o la intimidad, sino que puede convertirse en un factor

de riesgo psicosocial. La conciencia de estar siendo evaluado no solo por lo que se hace, sino también por lo que se aparenta sentir, puede intensificar la carga mental, el estrés, la presión reputacional, la autocensura emocional y la sensación de disponibilidad afectiva permanente. [...]

Finalmente, el estudio analizará qué garantías jurídico-laborales deben operar frente a estas tecnologías. [...] La finalidad última será delimitar qué espacios de la subjetividad de la persona trabajadora deben permanecer fuera de la lógica de medición, predicción y optimización empresarial.

Conclusiones a las que se espera llegar

Como primera conclusión que se pretende alcanzar es que los sistemas de reconocimiento de emociones en el ámbito laboral no pueden ser considerados una mera prolongación tecnológica de las facultades ordinarias de vigilancia y control empresarial. [...] Por ello, su utilización implica una alteración de los límites clásicos del poder empresarial y exige una respuesta jurídico-laboral reforzada.

En segundo lugar, se prevé concluir que la prohibición del reconocimiento de emociones en el ámbito laboral, incorporada en el nuevo marco europeo sobre inteligencia artificial, debe interpretarse no solo como una regla de regulación tecnológica, sino como una auténtica garantía de protección de la dignidad, intimidad y libertad de la persona trabajadora. [...]

Asimismo, el estudio pretende poner de relieve que la vigilancia emocional puede afectar de manera intensa a la protección de datos personales y al principio de igualdad y no discriminación. [...] En consecuencia, se espera defender que las decisiones laborales no deberían apoyarse, directa ni indirectamente, en inferencias emocionales algorítmicas.

Otra conclusión relevante será la necesidad de integrar la vigilancia emocional en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. La utilización de estas tecnologías puede generar o intensificar riesgos psicosociales, al someter a la persona trabajadora a una evaluación continua no solo de lo que hace, sino también de lo que aparenta sentir. [...]

Y, por último, se estudiará la necesidad de una interpretación restrictiva de las excepciones a la prohibición, la exigencia de proporcionalidad reforzada, la transparencia algorítmica, la evaluación de impacto sobre derechos fundamentales y riesgos laborales, la intervención de la representación legal de las personas trabajadoras y el control judicial de las decisiones empresariales basadas, directa o indirectamente, en inferencias emocionales.

VIOLENCIA DIGITAL EN EL TRABAJO: RETOS QUE PLANTEA EL CONVENIO 190 DE LA OIT

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy



María Teresa Velasco Portero

Universidad Loyola · Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (España)

tvelasco@uloyola.es

Índice provisional

1. El entorno digital como caldo de cultivo de nuevos tipos de violencia en el trabajo

2. Los retos del Convenio 190 de la OIT en el nuevo escenario laboral: prevención, protección y reparación en un mundo laboral digital

3. Propuestas para la adaptación de los ordenamientos a las exigencias del Convenio con respecto a los riesgos de violencia en un entorno laboral digital

4. Conclusiones

5. Bibliografía

Problemas básicos a tratar

Básicamente se analizará cuáles son los tipos de violencia que se pueden producir en el trabajo en un entorno digital, hasta qué punto tienen encaje en los supuestos p rotegidos por el Convenio 190 de la OIT, qué obligaciones se derivan para los EStados de sus previsiones y, finalmente, cuáles serían las medidas más oportunas a adoptar para su prevención, protección y correcta reparación

Conclusiones a las que se espera llegar

Se espera concluir que el entorno digital plantea nuevas formas de violencia, que no todas se integran en el tipo más conocido del acoso pero que tienen que tener una protección específica, y se espera asimismo encontrar buenas prácticas que permitirán a los estados cumplicar con las obligaciones asumidas al ratificar el Convenio 190 de la OIT

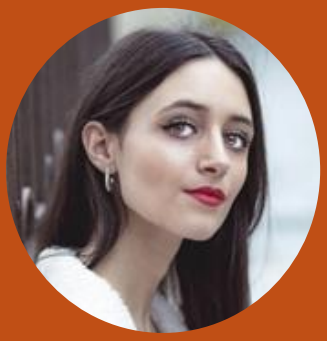
2. PÓSTERS



EMPLEO DECENTE EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS: DERECHOS LABORALES, PROTECCIÓN SOCIAL E IGUALDAD

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Economía del cuidado



Ana Castro Franco

Coautoría: Carolina Martínez Moreno, Henar Álvarez Cuesta, Carmen Grau Pineda

Universidad de León · Profesora Ayudante Doctora (acreditada como Profesora Contratada Doctora) (España)

acasf@unileon.es

Índice provisional

Empleo decente en el sector de los cuidados: derechos laborales, protección social e igualdad.

Problemas básicos a tratar

La transición demográfica y el progresivo envejecimiento de la población han situado los cuidados en el centro del debate jurídico, económico y social. Sin embargo, el modelo vigente sigue caracterizándose por la invisibilidad, feminización y precarización del trabajo de cuidados, así como por su insuficiente reconocimiento en los sistemas de empleo y protección social.

Este seminario propone abordar la economía del cuidado como pilar estructural del Estado del bienestar, identificando los principales déficits del modelo actual y formulando propuestas de actualización desde el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El objetivo es generar un espacio de debate interdisciplinar en torno a cuatro ejes clave de transformación, que permiten repensar el encaje del cuidado en el sistema jurídico-laboral y avanzar hacia modelos más equitativos, corresponsables y sostenibles.

Conclusiones a las que se espera llegar

1. Centralidad global del cuidado: reconocimiento del cuidado como pilar estructural de los sistemas de bienestar a nivel internacional, clave para afrontar los retos derivados del envejecimiento, las transformaciones familiares y las desigualdades de género.

2. Diversidad de modelos y aprendizajes comparados: identificación de distintos modelos de organización social del cuidado en Europa y América Latina, permitiendo detectar buenas prácticas, límites y elementos transferibles entre sistemas jurídicos.

3. Transición hacia sistemas corresponsables de cuidados: consenso en la necesidad de superar modelos basados en la informalidad y feminización del cuidado, avanzando hacia esquemas más equilibrados entre Estado, mercado, familias y comunidad.

4. Dignificación del trabajo de cuidados en clave internacional: reafirmación de los estándares de trabajo decente impulsados por la Organización Internacional del Trabajo como marco común, destacando la importancia de su implementación efectiva en los distintos contextos nacionales.

5. Corresponsabilidad y tiempo de trabajo: análisis comparado del impacto de las políticas de conciliación en distintos países, evidenciando la necesidad de medidas más ambiciosas que impulsen la implicación masculina y reduzcan las brechas de género.

6. Protección social y desigualdades acumuladas: constatación de que, en la mayoría de los sistemas, los cuidados siguen generando penalizaciones en las trayectorias laborales y pensiones, lo que exige reformas estructurales con enfoque de género.

7. Hacia el reconocimiento del derecho al cuidado: avance en la conceptualización del cuidado como derecho emergente en el ámbito internacional, en conexión con la igualdad, la salud y la sostenibilidad de los sistemas de bienestar.

ENTRE EL CIT 190 Y LA LEY MODELO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA DIGITAL CONTRA LAS MUJERES BASADA EN GÉNERO DE LA OEA: LOS ESTADOS FRENTE AL DESAFÍO PENDIENTE DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO DIGITAL



Nataly Rodríguez Bessio

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social · Abogada asesora de la División Jurídica de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Uruguay)

nrodriguezbessio@gmai.com

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy

Índice provisional (selección literal)

I. Introducción

II. Marco normativo internacional de referencia.

1. El Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206: alcance y novedades

2. La Ley Modelo Interamericana de la OEA sobre Violencia y Acoso en el Trabajo

3. Relación entre ambos instrumentos: complementariedad y límites.

III. Nuevos riesgos de violencia y acoso en el teletrabajo y la gig economy

4. Aislamiento y disolución de las fronteras entre vida laboral y privada

5. Control y gestión algorítmica como vector de violencia psicológica

6. Dificultades probatorias y procesales frente al acoso digital y mediado por plataformas.

[...]

Problemas básicos a tratar

La pandemia y la consolidación del trabajo remoto y las plataformas digitales han transformado radicalmente los entornos en los que se desarrollan las relaciones laborales, generando nuevas formas de exposición a la violencia y el acoso en el trabajo que los instrumentos normativos internacionales no anticiparon plenamente al momento de su elaboración. El Convenio 190 de la OIT (2019) y su Recomendación 206 constituyen el primer marco normativo internacional vinculante en reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo expresamente las comunicaciones relacionadas con el trabajo habilitadas por las tecnologías de la información y la comunicación. Por su parte, la Ley Modelo Interamericana sobre Violencia y Acoso en el Trabajo, impulsada por la OEA, ofrece a los Estados de la región un marco de referencia concreto para adecuar

sus legislaciones nacionales a los estándares del C190, facilitando procesos de armonización normativa que, sin embargo, no se han desarrollado con la intensidad esperada.

A partir de este marco, la ponencia se propone plantear los siguientes problemas centrales:

¿En qué medida el C190 y la Ley Modelo OEA contemplan adecuadamente los riesgos específicos que plantea el teletrabajo y la gig economy, tales como el aislamiento del trabajador, la disolución de las fronteras entre vida laboral y privada, y el control y la gestión algorítmica como posibles vectores de violencia psicológica?

¿Cuáles son las dificultades probatorias y procesales para acreditar y sancionar conductas de acoso ejercidas a través de medios digitales o mediadas por plataformas, en ausencia de desarrollos normativos específicos en la materia?

¿De qué manera estos fenómenos afectan de forma diferenciada a las mujeres trabajadoras, profundizando brechas de género preexistentes en el mundo del trabajo?

¿Por qué, a pesar de la ratificación creciente del C190 por los Estados de la región, la incorporación de los lineamientos de la Ley Modelo OEA a las legislaciones nacionales ha sido limitada, y qué factores explican esa brecha entre el compromiso internacional asumido y su implementación práctica?

El abordaje de estos interrogantes se realizará a partir de un análisis comparado del C190, la Recomendación 206 y la Ley Modelo OEA, con referencia a la experiencia uruguaya en la materia, buscando aportar elementos para el debate sobre cómo garantizar una protección normativa robusta y actualizada frente a las nuevas formas de organización del trabajo.

Conclusiones a las que se espera llegar

A pesar de que la Ley Modelo OEA ofrece un marco de referencia consistente con los estándares del C190, su recepción efectiva en las legislaciones nacionales de la región ha sido limitada y desigual. Los Estados han avanzado de forma más decidida en la ratificación formal del C190 que en la incorporación concreta de los lineamientos de la Ley Modelo a sus marcos normativos internos, lo que evidencia una brecha entre el compromiso internacional asumido y su implementación práctica.

Esta asimetría resulta especialmente preocupante frente a los riesgos que plantea el teletrabajo y la gig economy: el aislamiento, el control algorítmico y la dificultad de acreditar conductas de acoso mediadas por tecnología exigen respuestas normativas que los marcos vigentes, pensados originalmente para entornos de trabajo presenciales, no siempre logran capturar con suficiente precisión. La falta de avance en la adecuación legislativa conforme a la Ley Modelo OEA deja a una parte creciente de la fuerza de trabajo, y en particular a las mujeres, expuesta a formas de violencia laboral que carecen de cauces claros de prevención, denuncia y sanción.

Se concluye que mientras esa brecha de implementación no se cierre, los avances formales en materia de ratificación del CIT 190 corren el riesgo de no traducirse en una protección efectiva para quienes trabajan en entornos digitalizados.

Resulta por tanto urgente que los Estados de la región profundicen el trabajo de adecuación de sus legislaciones nacionales en clave de la Ley Modelo OEA, en concordancia con el Convenio 190 de la OIT, como condición necesaria para que los estándares internacionales asumidos se traduzcan en derechos exigibles y en mecanismos de protección concretos frente a la violencia y el acoso en el trabajo del presente y del futuro.

RECONOCIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS; AUSENCIA DE PROTECCIÓN SOCIAL Y OPACIDAD EN LA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN EN MÉXICO



Karina Jazmin Becerra Nolasco

Universidad de Guadalajara · Profesora (México)

karina.becerra@academicos.udg.mx

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad

Índice provisional

Resumen, Origen de la regulación de las plataformas digitales en México, Reconocimiento de la relción Laboral de las Plataformas digitales en México, Adición del capítulo IV Bis a la Ley federal del trabajo, ¿Cuáles fueron los cambios que propicio la adición del capítulo?, ¿Cuáles son los derechos sociales reconocidos a los trabajadores de plataformas digitales?, Desafíos para los trabajadores de plataformas digitales con el reconocimiento de la relación laboral en México, Propuestas y conclusiones.

Problemas básicos a tratar

Los problemas básicos que pretendo abordar de manera breve con el póster: La brecha entre la teoría legal y la práctica: primero el problema de pasar del "reconocimiento en papel" (reforma de la LFT) a la implementación real de los derechos en el día a día de los trabajadores. Después la eficacia de la fiscalización estatal: Las dificultades o vacíos que tienen las instituciones públicas para supervisar a las plataformas digitales y hacer cumplir las nuevas reglas fiscales y laborales. Y por último la insatisfacción o vulnerabilidad persistente: El hecho de que, a pesar de existir un nuevo marco legal, los trabajadores siguen enfrentando barreras y desafíos para gozar plenamente de la seguridad social.

Las preguntas o cuestiones a resolver: ¿Qué detonó la reforma?: Cuál fue el origen y la necesidad jurídica de reconocer la relación laboral de los trabajadores de plataformas en México. ¿Qué cambió exactamente en la ley?: Cuáles son las modificaciones específicas del Capítulo IV Bis de la LFT y qué nuevos derechos sociales (salud, pensiones, vivienda) se les otorgaron formalmente. ¿Cómo lo perciben los afectados?: Cuál es el grado de satisfacción real de los trabajadores (medido con tu escala Likert y grupos focales) frente a estos cambios legales. ¿Qué falta por hacer?: Cuáles son los principales desafíos actuales que limitan el éxito de la reforma y qué soluciones se pueden proponer a partir de las experiencias de otros países (análisis comparativo).

Conclusiones a las que se espera llegar

La reforma al Capítulo IX Bis de la LFT representa un hito jurídico e histórico al reconocer formalmente la relación laboral y los derechos de los trabajadores de plataformas en México. Sin embargo, la investigación concluye que el éxito real de la ley no depende de su promulgación, sino de su operatividad. Actualmente, persisten vacíos en la fiscalización, la transparencia de los algoritmos y la cobertura de los trabajadores intermitentes, lo que exige una transición de la legalidad en papel a la justicia laboral en la práctica.

TELETRABALHO E GOVERNANÇA PARTICIPATIVA: LIMITES DOS MODELOS TRADICIONAIS DE PREVENÇÃO DE RISCOS PARA O AMBIENTE DIGITAL NO BRASIL

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Kaique Martine Caldas De Lima

UFPR / UNESPAR · DOCENTE E DOUTORANDO (BRASIL)

martine.adv@gmail.com

Índice provisional

1. Introdução: teletrabalho, digitalização e novos riscos laborais
2. Monitoramento algorítmico, coleta de dados e assimetria informacional
3. Limites dos modelos tradicionais de prevenção diante dos riscos digitais no Brasil
4. Articulações entre Direito do Trabalho e proteção de dados à luz da LGPD
5. Governança participativa como instrumento de equidade e prevenção
6. Conclusões

Problemas básicos a tratar

A pesquisa em desenvolvimento enfrenta a seguinte problemática: em que medida os modelos tradicionais de prevenção de riscos laborais são insuficientes para tutelar o teletrabalhador diante dos riscos digitais gerados pelo monitoramento algorítmico e pelo processamento de dados, e de que forma mecanismos participativos de governança podem preencher esse déficit de proteção?

Para responder ao problema, o trabalho examina questões centrais como a adoção de sistemas algorítmicos de monitoramento e avaliação de desempenho, que produzem assimetria informacional estrutural entre empregador e trabalhador, comprometendo a privacidade, a transparência e a equidade na relação laboral. Examina, ainda, os limites das Normas Regulamentadoras dos riscos laborais e da CIPA diante de riscos que operam de forma invisível no ambiente digital, as articulações possíveis entre o Direito do Trabalho e a LGPD, e a viabilidade de mecanismos participativos que coloquem o teletrabalhador como protagonista da prevenção e do controle sobre seus próprios dados, especialmente considerando a dispersão geográfica.

Conclusiones a las que se espera llegar

Com a presente pesquisa, espera-se identificar os limites dos modelos tradicionais de prevenção de riscos laborais, especialmente as Normas Regulamentadoras e a CIPA, quanto a sua insuficiência para tutelar o teletrabalhador diante dos riscos digitais, por terem sido concebidos para ambientes presenciais com riscos visíveis, características ausentes no teletrabalho mediado por algoritmos.

Espera-se, também, demonstrar que a legislação brasileira aplicável ao teletrabalho permanece silente quanto aos riscos gerados pelo monitoramento digital e pela avaliação algorítmica de desempenho,

criando um déficit de proteção que exige articulação normativa entre o Direito do Trabalho e a Lei Geral de Proteção de Dados, campos que isoladamente não respondem ao problema.

Espera-se, igualmente, evidenciar que a opacidade tecnológica dos processos algorítmicos viola simultaneamente a privacidade do teletrabalhador, compromete a transparência da relação laboral e aprofunda a assimetria de poder entre empregador e trabalhador, configurando uma questão de equidade que o ordenamento jurídico brasileiro ainda não enfrenta de forma adequada.

Espera-se, por fim, propor critérios e mecanismos jurídicos concretos de governança participativa de dados, inspirados na lógica da CIPA e adaptados ao isolamento do teletrabalho, que permitam ao trabalhador identificar, monitorar e prevenir riscos digitais, promovendo condições de trabalho mais seguras, transparentes e equitativas no ambiente digital.

3. SEMINARIOS



EL TRABAJO ASALARIADO EN EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO: ENTRE LA TRADICIONAL PRECARIEDAD Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN ESPAÑA Y PORTUGAL

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Nuevas formas de trabajo, digitalización, IA y tecnologías del cuidado



Lourdes Mella Méndez

Coautoría: Duarte Abrunhosa; Lara Munín Sánchez; Christian García Fernández

Universidad de Santiago de Compostela · Catedrática de Derecho del Trabajo; Profesora Permanente Laboral, Investigador Predoctoral (España)

lourdes.mella@usc.es

Índice provisional

Título: El trabajo asalariado en el servicio de ayuda a domicilio: entre la tradicional precariedad y la innovación tecnológica en España y Portugal

ÍNDICE:

I. La "plataformización" del cuidado remunerado, en especial sobre la incidencia del control algorítmico en las empresas del sector del servicio de ayuda a domicilio (SAD).

II. La feminización del servicio de ayuda a domicilio, la perpetuación de roles y sus consecuencias.

III. La seguridad y la salud de las personas trabajadoras a domicilio, en particular respecto de los riesgos psicosociales.

IV. El trabajo de apoyo domiciliario a la luz del Derecho del Trabajo portugués: entre el servicio doméstico y la economía de los cuidados.

Problemas básicos a tratar

1. Impacto digital. El trabajo en el servicio de ayuda a domicilio (SAD) no es ajeno a la transformación digital que están sufriendo las relaciones laborales, en general, con la introducción de algoritmos inteligentes por doquier. En el caso concreto del SAD, las empresas tradicionales vienen incorporando nuevas plataformas informáticas para automatizar los registros de actividades y servir como rápido canal de comunicación para las partes implicadas (personal auxiliar y Administraciones públicas). Así se analizará como esta digitalización puede contribuir a un funcionamiento más eficiente del sistema, pero también se estudiarán sus potenciales riesgos, como el favorecimiento de la precarización de la parte trabajadora, debido, al control exhaustivo de la empresa.

2. Feminización y precariedad laboral. También se pondrán de manifiesto las principales deficiencias a que se enfrentan las personas trabajadoras en un sector caracterizado por la dispersión normativa, la diversidad en el régimen de actividad (y en condiciones laborales desfavorables, marcadas por la parcialidad, la baja remuneración, las jornadas irregulares o las escasas posibilidades de promoción y

estabilización, circunstancias que redundarán, con el tiempo, en una perpetuación de las desigualdades sociales. Todo ello con el propósito de argumentar que una mejora laboral, auspiciada bien por los poderes públicos, bien por los agentes sociales, permitiría dignificar la profesión y atraer a otros perfiles que permitan superar los estereotipos existentes.

3. Riesgos laborales, incluidos de carácter psicosocial. Asimismo, se analizará la seguridad y la salud laboral en este sector, pues el domicilio ajeno no está libre de riesgos laborales. Se pondrá especial atención a la evaluación de riesgos y los factores sobre los que esta debe girar, como son la situación del domicilio de la persona usuaria, el estado de salud de esta, las características de la persona trabajadora (auxiliar) y las condiciones de trabajo, que incluyen la organización de la actividad. Evaluados todos esos aspectos, se indagará en las medidas preventivas más eficaces, las cuales pueden consistir en la introducción de modificaciones físicas en el domicilio; la mejora de los derechos de información y formación o en la elaboración de protocolos ante situaciones de violencia física o acoso.

4. Problemas en el derecho portugués. También se analizará la delimitación del régimen jurídico aplicable al servicio doméstico contratado directamente por los hogares, en contraposición al apoyo domiciliario prestado por entidades del tercer sector, sujeto a la Recopilación de Leyes Laborales y a la negociación colectiva. De ello se derivan la calificación de la relación y sus límites con el trabajo por cuenta propia y las plataformas; el trabajo precario, el trabajo a tiempo parcial y el empleo múltiple; las deficiencias en la protección social, la feminización y la dimensión migratoria.

Conclusiones a las que se espera llegar

1. Primera. Se espera llegar a conclusiones claras sobre el impacto y los riesgos que la transición digital tiene sobre las condiciones de trabajo en el sector de los cuidados a domicilio, prestando especial atención a los efectos que producen los medios tecnológicos de comunicación y control en las personas trabajadoras. A tal fin, la investigación pretende determinar si el marco normativo clásico es suficiente para mantener los niveles de poder entre las partes del contrato, o si la introducción de nuevos elementos digitales agrava la asimetría negociadora en detrimento de la persona trabajadora. Asimismo, se concluirá si una empresa tradicional que utiliza una aplicación para dispositivos móviles para comunicarse con la plantilla puede estar bajo el ámbito de aplicación de la Directiva de trabajo en plataformas (Directiva 2024/2831).

2. Segunda. También se pretende concluir sobre la relevancia del papel de la mujer en el sector de los cuidados, destacando especialmente la necesidad de diseñar un modelo de prestación de servicios más equilibrado y justo, acorde con la importancia de la función que desempeñan en la consecución de los objetivos del Estado del bienestar, pues el modelo de cuidados del futuro no puede sustentarse sobre la perpetuación de la precarización del trabajo femenino.

3. Tercera. Se llegará a una conclusión clara sobre la importancia estratégica de que la evaluación de riesgos en el sector adopte una clara perspectiva de género con carácter transversal, o sea, en todas sus fases (evaluación de riesgos, medidas de protección, vigilancia de la salud, valoración de daños y calificación de la contingencia como profesional). Asimismo, resulta fundamental reforzar las acciones de información y comunicación o la puesta en práctica de los protocolos de actuación ante situaciones de emergencia (como el acoso o la violencia) o de riesgo grave e inminente, especialmente cuando la persona auxiliar no tiene experiencia ni autonomía para poder resolver estas situaciones. También se concluirá sobre la necesidad de que las administraciones públicas hagan campañas informativas dirigidas a toda la población para resaltar la importancia del servicio de ayuda a domicilio y la labor que realizan estas personas auxiliares, lo que podría ayudar a prestigiar su profesión y ser mejor valorada por la sociedad.

4. Cuarta. Finalmente, en el ámbito portugués, se concluirá sobre la persistencia de la fragmentación e insuficiencia del marco normativo actual, a pesar de la convergencia introducida por la Ley n.º 13/2023. Se argumentará la necesidad de avanzar hacia: 1) un sistema coherente que reduzca la dualidad entre el servicio doméstico y el apoyo a domicilio; 2) una protección social efectiva, basada en una remuneración real y no en mínimos ficticios; 3) la plena aplicación del Convenio n.º 189 de la OIT; y 4) el reconocimiento del valor económico y social de los cuidados.

LA REVOLUCIÓN DE LOS CUIDADOS: LA GRAN OPORTUNIDAD DEL SIGLO XXI

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Economía del cuidado



Carmen Grau Pineda

Coautoría: Carolina Martínez Moreno; Ana Castro Franco; Isabelle Daugareilh; Rossina Rossi

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (ULPGC) · PROFESORA TITULAR (ACREDITADA CU, PENDIENTE CONCURSO (MAYO-JUNIO) (España)

carmen.grau@ulpgc.es

Índice provisional

1. Dignificación del trabajo de cuidados y reconocimiento del empleo doméstico
2. Creación de empleo de calidad en la economía del cuidado
3. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
4. Reconocimiento del cuidado en el sistema de protección social

Problemas básicos a tratar

1. Dignificación del trabajo de cuidados y reconocimiento del empleo doméstico

Este eje aborda la necesidad de superar la tradicional invisibilidad del trabajo de cuidados —especialmente el desarrollado en el ámbito doméstico— mediante su plena integración en el marco del trabajo decente. Se analizarán los avances normativos recientes y los desafíos pendientes en materia de formalización, condiciones laborales, prevención de riesgos, protección social y representación colectiva, así como el impacto de la economía sumergida y de las plataformas digitales en el sector.

2. Creación de empleo de calidad en la economía del cuidado

El segundo eje se centra en el potencial del sector como yacimiento de empleo, subrayando que la expansión de los cuidados debe ir acompañada de su profesionalización. Se debatirá sobre el modelo de desarrollo del sistema de atención a la dependencia, la calidad del empleo generado, la negociación colectiva en el sector y la sostenibilidad futura del sistema ante el incremento de la demanda de cuidados.

3. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad

Este eje analiza la redistribución de las responsabilidades de cuidado como condición necesaria para la igualdad efectiva. Se abordarán las reformas recientes en materia de permisos, conciliación y adaptación del tiempo de trabajo, así como su impacto real en la participación masculina en los

cuidados y en la reducción de la brecha de género. Asimismo, se examinará el papel de la negociación colectiva en el desarrollo de estos derechos.

4. Reconocimiento del cuidado en el sistema de protección social

El cuarto eje se centra en los mecanismos de compensación de las trayectorias laborales afectadas por el cuidado. Se analizarán figuras como las ficciones de cotización, los convenios especiales para cuidadores y el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones, evaluando su eficacia y sus límites. El debate se orientará a explorar reformas que eviten la penalización económica del cuidado en la etapa de jubilación.

Conclusiones a las que se espera llegar

El seminario aspira a alcanzar un conjunto de conclusiones compartidas desde una perspectiva comparada e interdisciplinar:

1. Centralidad global del cuidado: reconocimiento del cuidado como pilar estructural de los sistemas de bienestar a nivel internacional, clave para afrontar los retos derivados del envejecimiento, las transformaciones familiares y las desigualdades de género.

2. Diversidad de modelos y aprendizajes comparados: identificación de distintos modelos de organización social del cuidado en Europa y América Latina, permitiendo detectar buenas prácticas, límites y elementos transferibles entre sistemas jurídicos.

3. Transición hacia sistemas corresponsables de cuidados: consenso en la necesidad de superar modelos basados en la informalidad y feminización del cuidado, avanzando hacia esquemas más equilibrados entre Estado, mercado, familias y comunidad.

4. Dignificación del trabajo de cuidados en clave internacional: reafirmación de los estándares de trabajo decente impulsados por la Organización Internacional del Trabajo como marco común, destacando la importancia de su implementación efectiva en los distintos contextos nacionales.

5. Corresponsabilidad y tiempo de trabajo: análisis comparado del impacto de las políticas de conciliación en distintos países, evidenciando la necesidad de medidas más ambiciosas que impulsen la implicación masculina y reduzcan las brechas de género.

6. Protección social y desigualdades acumuladas: constatación de que, en la mayoría de los sistemas, los cuidados siguen generando penalizaciones en las trayectorias laborales y pensiones, lo que exige reformas estructurales con enfoque de género.

7. Hacia el reconocimiento del derecho al cuidado: avance en la conceptualización del cuidado como derecho emergente en el ámbito internacional, en conexión con la igualdad, la salud y la sostenibilidad de los sistemas de bienestar.

Asimismo, entre los resultados esperados, se encuentran los siguientes:

- Identificación de los principales déficits estructurales de la economía del cuidado.
- Propuestas de reforma en el ámbito del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- Contribución al debate sobre el derecho al cuidado y la sostenibilidad de los sistemas de bienestar en sociedades envejecidas.

LA SALUD MENTAL COMO FRONTERA DE PROTECCIÓN: NUEVAS SUBJETIVIDADES Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DERECHO SOCIAL CONTEMPORÁNEO.

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Derecho humano al cuidado



Sebastian Coppoletta

Coautoría: Violeta Guberman; Emma Rodríguez Rodríguez; Daniela García Martínez

Universidad Nacional del Litoral · Profesor de Derecho del Trabajo (Argentina)

coppoletta@outlookcom

Índice provisional (selección literal)

Se abordarán tres ejes transversales: a) La invisibilidad del padecimiento mental en el modelo patriarcal, analizando cómo el paradigma patriarcal del trabajo ha ignorado el desgaste psíquico en las tareas de cuidado y en los sujetos fuera del estándar salarial tradicional. b) Nuevos riesgos y derechos: se integrará el análisis de los riesgos psicosociales, el tecnoestrés y el impacto de la precarización en la estabilidad mental, conectando la línea 3.3 (salud mental en el ciclo de vida) con la línea 1.5 del congreso (salud en la gig economy). [...]

Problemas básicos a tratar

La presente propuesta, enmarcada en un proyecto CAI+D de la Universidad Nacional del Litoral, aborda los desafíos que la salud mental plantea al Derecho del Trabajo contemporáneo, a partir de la crisis del paradigma protector tradicional.

El modelo histórico del Derecho del Trabajo se estructuró sobre la figura del trabajador varón proveedor y una organización del trabajo basada en una rígida división sexual de tareas. Este paradigma invisibilizó el desgaste psíquico asociado a las tareas de reproducción y cuidado, así como los padecimientos mentales de quienes se apartan del modelo salarial clásico. En este contexto, el seminario propone revisar críticamente las categorías tradicionales de tutela.

Asimismo, se examina la emergencia de nuevas subjetividades laborales —mujeres, diversidades sexuales, trabajadores del cuidado y trabajadores digitales— cuya protección exige incorporar la salud mental como dimensión esencial de los derechos sociales y laborales.

La transformación tecnológica y la expansión de la economía de plataformas generan nuevos riesgos psicosociales, tales como el tecnoestrés, la tecnoansiedad y la precarización vinculada a la gig economy. Estas formas de organización del trabajo ponen en evidencia las limitaciones del modelo clásico de protección frente a los desafíos de la economía digital.

Por otra parte, el seminario analiza la economía del cuidado y la denominada “carga mental” como riesgos laborales específicos que requieren reconocimiento jurídico y protección en los sistemas de

seguridad social. Ello conduce a reflexionar sobre el derecho al autocuidado y al cuidado en condiciones de salud integral.

Finalmente, la propuesta adopta un enfoque interdisciplinario que integra aportes del Derecho, la Sociología, la Psicología y las Relaciones Laborales, con el objetivo de contribuir a la construcción de un nuevo paradigma de protección sociolaboral, más inclusivo y adecuado a las transformaciones del trabajo y de la sociedad contemporánea.

Conclusiones a las que se espera llegar

Como resultado de este espacio académico e interdisciplinario se espera contribuir a la consolidación de la salud mental como un componente esencial de la tutela social y laboral. La protección de la integridad psíquica de las personas trabajadoras debe incorporarse como un eje central del Derecho Social, particularmente respecto de aquellas subjetividades históricamente invisibilizadas, tales como las mujeres, las diversidades, las personas trabajadoras del cuidado y quienes desarrollan tareas en entornos digitales.

El seminario propone revisar críticamente el paradigma tradicional del trabajador varón proveedor y jefe de hogar, cuya lógica ha contribuido a invisibilizar el desgaste mental asociado a las tareas de reproducción y cuidado. La transformación de las estructuras familiares y de la organización del trabajo exige la actualización de las categorías jurídicas protectorias.

Asimismo, se espera avanzar en el reconocimiento de la “carga mental” como un riesgo laboral específico vinculado a la economía del cuidado. La sostenibilidad de los sistemas de protección social requiere valorar el trabajo no remunerado y considerar sus efectos psíquicos dentro de las políticas de seguridad social y salud laboral.

En relación con la economía de plataformas y la digitalización del trabajo, se plantea la necesidad de identificar y prevenir nuevos riesgos psicosociales, como el tecnoestrés y el agotamiento derivado de la conectividad permanente, promoviendo respuestas normativas adecuadas a las nuevas formas de trabajo.

El abordaje de estos problemas demanda, además de respuestas legales, mecanismos de participación y diálogo social que permitan la prevención de riesgos y la reparación de daños. En este marco, se sostiene la necesidad de reconocer el derecho al autocuidado y a una jubilación en condiciones de salud física y mental dignas.

Finalmente, el seminario concluye que sólo mediante un enfoque interdisciplinario, que articule Derecho, Sociología, Psicología y Relaciones Laborales, será posible construir un paradigma de protección sociolaboral más inclusivo, humano y adecuado a las transformaciones contemporáneas del trabajo y de la sociedad.

PARALABORALIDAD AMBIENTAL Y TRANSICIÓN VERDE: PROTECCIÓN INTEGRADA DEL TRABAJO Y DEL MEDIO NATURAL FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: Trabajo, digitalización y sostenibilidad: desafíos regulatorios de la transición verde



Marina Del Rosario Barboza Hurtado

Coautoría: Angélica María González Gutiérrez; Magno Ferreira Dos Santos; Gretel Susel Monzón Maldonado

marinabarboza639@gmail.com

Índice provisional (selección literal)

1. Álvaro — Chile
2. Gretel — Guatemala
3. Angélica María González Gutiérrez —— Colombia
4. Magno Ferreira Dos Santos — Brasil
5. Marina — Perú

Problemas básicos a tratar

El simposio propone analizar la paralaboralidad ambiental como una categoría jurídica y social emergente que permite comprender la protección integrada del trabajo y del medio natural en el contexto del cambio climático y la transición verde. La crisis climática no solo afecta los ecosistemas, sino que transforma las condiciones materiales del trabajo, incrementa los riesgos ocupacionales, intensifica desigualdades preexistentes y obliga a repensar las fronteras tradicionales entre derecho laboral, derecho ambiental y derechos humanos.

Desde una perspectiva latinoamericana y comparada, el simposio abordará cómo los impactos ambientales y climáticos inciden en la vida de las personas trabajadoras, especialmente en aquellas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, como trabajadores migrantes, mujeres, personas expuestas a nuevas formas de precarización tecnológica y comunidades afectadas por actividades económicas intensivas en recursos naturales. En ese marco, la paralaboralidad ambiental permite cuestionar una mirada fragmentada de la protección jurídica y plantea la necesidad de articular el trabajo decente, la seguridad y salud en el trabajo, la justicia climática, la debida diligencia empresarial y la transición justa.

El simposio contará con la participación de profesionales de derecho laboral de Guatemala, Colombia, Chile, Brasil y Perú, lo que permitirá desarrollar una reflexión plural desde distintas realidades nacionales. Las intervenciones abordarán cinco perspectivas vinculadas al eje central: trabajadores migrantes y desplazamientos laborales ambientales; género, cuidados y desigualdades

socioambientales; inteligencia artificial y transición verde; judicialización climática y responsabilidad empresarial; y seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos climáticos.

Conclusiones a las que se espera llegar

Se propone el simposio específico “Paralaboralidad ambiental y transición verde: protección integrada del trabajo y del medio natural frente al cambio climático”, inscrito en el eje “El cambio climático y la transición verde en el mundo del trabajo”, dentro del subeje “La protección integrada del trabajo y el medio natural: paralaboralidad ambiental”.

El simposio reunirá a profesionales de derecho laboral de Guatemala, Colombia, Chile, Brasil y Perú, con el objetivo de analizar cómo el cambio climático, la transición verde y la degradación ambiental transforman las condiciones de trabajo, los riesgos ocupacionales, la movilidad humana, las desigualdades de género, la responsabilidad empresarial y las formas de tutela judicial. Desde una perspectiva latinoamericana, se abordará la paralaboralidad ambiental como una herramienta conceptual para superar la separación tradicional entre derecho del trabajo y derecho ambiental, planteando una protección integrada de la persona trabajadora y del medio natural.

Las intervenciones abordarán cinco dimensiones: trabajadores migrantes y desplazamientos laborales ambientales; género, cuidados y desigualdades socioambientales; inteligencia artificial y automatización verde; judicialización climática y responsabilidad empresarial; y seguridad y salud en el trabajo frente a riesgos climáticos. El simposio tendrá una duración máxima de una hora, incluido el debate público, y será moderado por Marina, de Perú

SESSÃO LABOUR2030: OS DESAFIOS DA TRANSPARÊNCIA SALARIAL NO FUTURO DO TRABALHO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



Nuno Cerejeira Namora

Coautoría: Tatiana Marinho; Pedro Condês Tomaz

Law Academy · Advogado (Portugal)

labour2030@lawacademy.eu

Índice provisional

1. Apresentação da quarta edição do Congresso Internacional Labour2030

- Enquadramento científico da Call for Papers

- Apresentação dos eixos temáticos da conferência

2. Mesa Redonda

- A Diretiva da Transparência Salarial e o futuro do Direito do Trabalho na Europa

Problemas básicos a tratar

A Directiva (UE) 2023/970, relativa à transparência remuneratória, constitui uma das reformas mais estruturantes do Direito Social Europeu da última década. O seu alcance, porém, ultrapassa largamente o objectivo declarado de reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens.

Na prática, a Directiva reconfigura pilares essenciais da relação laboral: desde os critérios de determinação salarial, à configuração da categoria profissional e aos sistemas de avaliação de desempenho, até à negociação colectiva, à protecção de dados e ao próprio modelo de gestão de pessoas, impondo um grau de escrutínio sobre as políticas remuneratórias sem precedente no ordenamento europeu.

A sessão propõe-se debater os seguintes problemas centrais:

• Transparência e igualdade: Em que medida a transparência salarial opera como um novo mecanismo de efectivação do princípio da igualdade, e quais são os seus limites enquanto instrumento de combate às desigualdades estruturais de remuneração?

• Transparência e privacidade: Como conciliar o direito de acesso à informação remuneratória com a protecção de dados pessoais dos trabalhadores e a confidencialidade legítima das políticas salariais das empresas?

• Inteligência artificial e decisões remuneratórias: Qual o impacto da gestão algorítmica na formação, na auditoria e no controlo das decisões salariais, e de que modo a Directiva interage com o Regulamento (UE) 2024/1689 (Regulamento da Inteligência Artificial)?

• Negociação colectiva: Que papel caberá aos parceiros sociais e à contratação colectiva na concretização das obrigações de transparência, designadamente na definição de critérios objectivos de fixação remuneratória?

• Competitividade e talento: Poderá a transparência salarial funcionar como factor de competitividade e de atracção de talento num mercado de trabalho globalizado?

• Sustentabilidade e governação empresarial: Como se articula a Directiva da Transparência Salarial com as obrigações emergentes em matéria de sustentabilidade, reporte ESG e responsabilidade social das empresas?

Estas questões permitem estabelecer uma ligação direta com diversos eixos científicos do Labour2030, nomeadamente:

- IA e gestão algorítmica no ecossistema laboral;

- Desigualdade, diversidade, inclusão e concorrência nos mercados de trabalho; - ESG, transição justa e responsabilidade empresarial;

- Competição global pelo talento;

- Negociação coletiva e novas formas de mobilização coletiva;

- Plataformas digitais e novas relações de trabalho

Conclusiones a las que se espera llegar

Espera-se que a sessão permita demonstrar que a Directiva da Transparência Salarial não se esgota na promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens: funciona, antes, como catalisador de profundas transformações no Direito do Trabalho europeu, com repercussões que se estendem à organização das empresas, aos modelos de gestão de pessoas, à utilização de sistemas automatizados/algorítmicos de decisão, nas estratégias de sustentabilidade empresarial e à própria dinâmica da negociação colectiva.

Em concreto, espera-se alcançar as seguintes conclusões:

• Sobre a igualdade: a transparência remuneratória reforça a efectividade do princípio da igualdade ao deslocar o ónus da prova para o empregador sempre que se verifiquem diferenças salariais injustificadas, instituindo um modelo de fiscalização preventiva que supera a lógica tradicional da tutela reparatória individual.

• Sobre a gestão algorítmica: a crescente utilização de algoritmos e de sistemas de IA na determinação de componentes remuneratórias (variáveis, prémios, progressões) exige novos mecanismos de auditabilidade e de supervisão humana, sob pena de a opacidade tecnológica substituir a opacidade empresarial que a Directiva pretende eliminar.

• Sobre a negociação colectiva: os parceiros sociais assumirão um papel determinante na operacionalização da Directiva, designadamente na definição dos critérios objectivos e neutros de avaliação e classificação profissional que os Estados-Membros deverão assegurar.

• Sobre a governação empresarial: a transparência salarial tenderá a integrar-se no quadro mais amplo das obrigações de reporte de sustentabilidade e de due diligence empresarial, consolidando a dimensão social dos critérios ESG.

Por último, a sessão pretende identificar prioridades de investigação para a comunidade científica internacional, evidenciando como os desafios colocados pela Directiva dialogam com as grandes questões que marcarão o futuro do trabalho até 2030.

O debate funcionará, assim, simultaneamente como contributo científico autónomo e como apresentação da quarta edição do Labour2030, antecipando os temas estruturantes da agenda do congresso e reforçando a coerência entre o lançamento do evento e o seu programa científico certamente

TENSIONES Y DISPUTAS SOBRE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO Y LAS FRONTERAS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN AMÉRICA DEL SUR

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad



Sayonara Grillo Coutinho

Coautoría: Sidnei Machado; Rosina Rossi; Guillermo Gianibelli

UFRJ Universidade Federal do Rio de Janeiro · Professora Titular (Brasil)

sayonara.ufrj@gmail.com

Índice provisional

Títulos provisórios das intervenções no Simpósio:

- Plataformas digitales y nuevas fronteras de la laboralidad en América Latina - Sidnei Machado (Universidade Federal do Paraná UFPR-Brasil)
- Reformas laborales, jurisprudencia y disputas no Brasil - Sayonara Grillo (Universidade Federal do Rio de Janeiro UFRJ-Brasil)
- Jurisprudencia y disputas sobre la calificación jurídica del trabajo en Uruguay - Rosina Rossi (Universidad de la Republica - UDELAR- Uruguay)
- Negociación colectiva y acción sindical frente a la d igitalización del trabajo - Guillermo Gianibelli (Universidad de Buenos Aires – UBA- Argentina)–

Problemas básicos a tratar

Resumen

Las transformaciones tecnológicas y organizativas que caracterizan la economía digital han reabierto una discusión central para el Derecho del Trabajo: la delimitación de sus fronteras de protección. La expansión de las plataformas digitales, la gestión algorítmica del trabajo y el uso creciente de sistemas automatizados de dirección y control desafían categorías jurídicas construidas para el empleo industrial y plantean nuevas disputas sobre la calificación jurídica del trabajo.

Este debate adquiere especial relevancia en Brasil, Argentina y Uruguay, países que comparten una sólida tradición de protección laboral, negociación colectiva y regulación estatal del trabajo, pero que han experimentado trayectorias recientes diferenciadas frente a los desafíos de la digitalización y las reformas laborales. Las transformaciones tecnológicas interactúan con procesos nacionales específicos de cambio normativo, reconfiguración institucional y redefinición de los mecanismos de protección social y representación colectiva.

En Brasil, la reforma laboral de 2017, la reconfiguración de los mecanismos de representación colectiva y los recientes debates judiciales sobre la calificación jurídica del trabajo en plataformas digitales han

impulsado una profunda discusión sobre los límites de la subordinación y el alcance de la protección laboral. En Argentina, las reformas laborales promovidas en 2026 reabrieron el debate sobre la flexibilización del derecho del trabajo, la negociación colectiva, el derecho de huelga, la regulación de las plataformas digitales y el papel de los sindicatos en la organización del mercado de trabajo. En Uruguay, la discusión sobre digitalización, trabajo en plataformas y regulación laboral se desarrolla en un contexto institucional marcado por la centralidad del diálogo social, de la negociación colectiva y de los mecanismos públicos de protección laboral

Conclusiones a las que se espera llegar

A partir de perspectivas jurídicas y sociojurídicas, los participantes examinarán las respuestas normativas, jurisprudenciales y sindicales desarrolladas en Brasil, Argentina y Uruguay, identificando convergencias, divergencias y desafíos regulatorios comunes. El análisis comparado permitirá evaluar cómo los distintos modelos institucionales enfrentan las tensiones entre innovación tecnológica, flexibilidad productiva y protección laboral, así como los desafíos planteados por los recientes desarrollos normativos internacionales sobre trabajo en plataformas digitales. El objetivo final es contribuir al debate académico e institucional sobre las transformaciones que la digitalización está produciendo en el trabajo, el empleo y las relaciones laborales en América del Sur, analizando la capacidad de las instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo para responder a estos desafíos y reflexionando sobre las adaptaciones normativas, jurisprudenciales y colectivas necesarias para preservar sus funciones históricas de protección, equilibrio y cohesión social en el nuevo contexto tecnológico.

TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO EN LA TRANSICIÓN CLIMÁTICA, DIGITAL Y DEMOGRÁFICA: RETOS JURÍDICOS Y PROPUESTAS DE REFORMA. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Dimensión colectiva y nuevas formas de acción sindical en entornos virtuales



María Salas Porras

Coautoría: Francisco Vigo Serralvo; José Antonio Rueda Monroy; Lucía Martín Rivera; Victoria Sánchez Mas; María Teresa Velasco Portero

Universidad de Málaga · Titular de Universidad (España)

lmartinr@uma.es

Índice provisional

1. Cuestiones generales
1.1. Análisis del marco político-normativo internacional, europeo y nacional en el que se desarrolla la triple transición. Constatación del punto de partida
1.2. Identificación de nuevas demandas sociales derivadas de la triple tra nsición y su incardinación en el aparato concordatario nacional
2. Cuestiones específicas
2.1. La transición climática y los nuevos derechos climáticos de los trabajadores
2.2. La transición digital y las políticas públicas destinadas a fomentar la adaptación de las empresas a la digitalización
2.3. La transición demográfica: criterios para la determinación de los colectivos vulnerables a la triple transición
3. Conclusiones

Problemas básicos a tratar

La finalidad de este seminario es que sirva como punto de partida para el desarrollo del proyecto de investigación nacional que lo sostiene. De ahí que la cuestión central a abordar sea determinar el denominado state-of-the-art. Expresado en otros términos, concretar el punto de partida de las tres transiciones a las que se enfrenta el mundo del trabajo y que marcan, sin duda alguna, el nuevo paradigma productivo.

Las cuestiones específicas se articulan en torno a tres ejes:

- Definición del nuevo paradigma: Concretar el punto de partida de las tres transiciones (climática, digital y demográfica) que están configurando un nuevo paradigma productivo en el mundo del trabajo.

- Marco Normativo Multitarea: Realizar un análisis exhaustivo de las políticas y normas a nivel internacional, europeo y nacional para identificar cómo se está regulando esta transformación.

- Demandas Sociales y Negociación Colectiva: Identificar las nuevas necesidades de la sociedad que surgen de estas transiciones e investigar cómo integrarlas en el aparato concordatario nacional (negociación colectiva y acuerdos sociales)

Conclusiones a las que se espera llegar:

A partir del índice propuesto, se pueden inferir varias conclusiones potenciales orientadas a definir el estado actual de la cuestión y las futuras reformas legales:

- Necesidad de un marco jurídico multinivel y coordinado: Dado que el índice plantea un análisis de los marcos político-normativos a nivel internacional, europeo y nacional, una conclusión lógica es que la respuesta a la "triple transición" no puede ser aislada. Se requiere una armonización legislativa que permita afrontar retos que trascienden las fronteras nacionales.

- Surgimiento de nuevos derechos laborales vinculados al clima: El apartado 2.1 introduce los "nuevos derechos climáticos de los trabajadores". Esto sugiere que las conclusiones apuntarán a la necesidad de reconocer legalmente protecciones específicas frente a los riesgos ambientales y la transición hacia una economía descarbonizada, integrando la sostenibilidad en el núcleo del Derecho del Trabajo.

- Adaptación empresarial mediante políticas públicas: En cuanto a la transición digital, el índice se centra en las políticas para fomentar la adaptación de las empresas. Una conclusión probable es que la digitalización no es solo un reto tecnológico, sino que requiere de un acompañamiento normativo que facilite la transformación productiva sin dejar atrás el tejido empresarial ni los derechos de los trabajadores.

- Identificación y protección de colectivos vulnerables: El punto 2.3 aborda los criterios para determinar qué grupos son especialmente susceptibles a los efectos de la triple transición. Las conclusiones posiblemente subrayarán la importancia de diseñar mecanismos de protección social específicos para estos colectivos, evitando que las transiciones demográfica y digital aumenten las brechas de desigualdad.

- Consolidación de un nuevo paradigma productivo: El documento explícitamente busca concretar el "punto de partida" de estas transiciones que marcan un "nuevo paradigma productivo". Por tanto, una conclusión fundamental será la constatación de que el modelo de trabajo tradicional está mutando y que las propuestas de reforma deben ser ambiciosas para adecuarse a esta nueva realidad social y económica.

- Alineación entre demandas sociales y legalidad: Al proponer la "incardinación de nuevas demandas sociales en el aparato concordatario nacional", se concluye que existe una brecha entre las necesidades actuales de la sociedad civil y la normativa vigente, la cual debe ser cerrada mediante la actualización de los convenios y leyes laborales

Conclusiones a las que se espera llegar

El análisis de las transformaciones del trabajo en el marco de la triple transición climática, digital y demográfica permite constatar que el Derecho del Trabajo se encuentra ante un proceso de profunda reconfiguración estructural. Este proceso exige superar enfoques fragmentarios y avanzar hacia una mirada integral que articule de forma coherente los distintos ejes de cambio.

En primer lugar, se evidencia la necesidad de reforzar el marco normativo multinivel, garantizando una mayor coordinación entre las políticas internacionales, europeas y nacionales, así como su efectiva traslación al ordenamiento interno. Ello implica no solo adaptar las instituciones laborales existentes,

sino también reconocer nuevos derechos emergentes vinculados a la sostenibilidad, la digitalización y la equidad intergeneracional.

En segundo lugar, la transición climática plantea la consolidación de un verdadero estatuto de derechos climáticos de los trabajadores, integrado en la lógica de la transición justa, que combine protección del empleo, formación y participación en los procesos de adaptación productiva.

En tercer lugar, la transición digital exige reforzar la intervención pública y colectiva en la regulación de las nuevas formas de organización del trabajo, garantizando la transparencia algorítmica, la protección de los derechos fundamentales y la actualización de categorías clásicas como la subordinación o el tiempo de trabajo.

Por último, la transición demográfica obliga a redefinir los criterios de vulnerabilidad en el mercado de trabajo, incorporando variables como la edad, el género o las condiciones de conciliación, y promoviendo políticas inclusivas que aseguren la cohesión social.

En conjunto, el seminario aspira a sentar las bases para propuestas de reforma que permitan al Derecho del Trabajo responder de manera eficaz, equilibrada y socialmente justa a los desafíos de estas transformaciones.

4. PRESENTACIONES DE LIBRO



CONCILIACION Y JUSTICIA LABORAL EN MEXICO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad



Julio Ismael Camacho Solis

Coautoría: Sergio Carmelo Dominguez Mota

Universidad Autonoma de Chiapas/Universidad Michoacana de san nicolas de hidalgo · Academico/Investigador (México)

julio.camacho@unach.mx

Índice provisional

1. Actualidad y desarrollo. 2. El sistema de justicia laboral. 3. La Conciliación y justicia laboral 4. Derechos humanos laborales. 5. Los conflictos laborales.

Problemas básicos a tratar

1. Actualidad y desarrollo

El sistema de justicia laboral en México, [...] parte nutriéndose de la reforma constitucional al artículo 123 apartado A; de inicios del año 2017, que se complementa con la reforma legal a la ley federal del trabajo del mes de mayo del 2019, [...] derivado de la creación de los nuevos centros de conciliación laboral en las entidades federativas, así como el centro federal de conciliación y registro laboral y los tribunales laborales en materia local y federal, [...]

La reforma actual en materia de justicia laboral se diseñó con el propósito fundamental de acelerar la resolución de conflictos, basada en que la conciliación debe ser efectiva y eficiente [...]

2. La conciliación y justicia laboral

[...] en la etapa de conciliación deben aplicarse, sin menoscabo alguno como fue concebido de manera objetiva, adhiriéndose estrictamente a principios fundamentales. Estos incluyen la inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Además, se estableció que los procesos debían ser públicos, gratuitos, orales y conciliatorios. [...]

Conclusiones a las que se espera llegar

1. Los derechos humanos laborales

En el trabajo, los derechos fundamentales son en esencia, la manifestación de la libertad individual en la realización de la actividad productiva y profesional. [...] la justicia laboral debe convertirse en el escenario indispensable para la reivindicación de esos derechos humanos laborales; [...]

La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece como objetivo primordial promover oportunidades para que todas las personas, sin distinción de género, puedan acceder a un trabajo decente y productivo. Esto implica que dicho trabajo debe desarrollarse en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, asegurando así la justicia social en el ámbito laboral.

2. Los conflictos laborales

[...] el conflicto es un proceso que surge entre dos o más partes interdependientes cuando cada una percibe a la otra como un obstáculo para la satisfacción de sus propios intereses. [...]

Se requieren de tres elementos mínimos para la existencia del conflicto:

- Las partes: al menos dos personas físicas o jurídicas que representen los intereses contrapuestos.
- Contraposición de intereses: existencia de intereses incompatibles representada por las partes.
- Enfrentamiento de pretensiones: enfrentamiento entre los derechos y pretensiones de las partes.

[...]

Conclusiones

La reforma laboral en curso establece un nuevo paradigma centrado en el respeto, promoción, vigencia y cumplimiento de los derechos humanos laborales. [...] La implementación de esta reforma ha generado diversas expectativas, enfrentando al mismo tiempo importantes retos y desafíos. [...]

Un aspecto crucial en la resolución de conflictos laborales es la etapa conciliatoria. Esta fase se considera primordial para evitar la saturación de los tribunales con litigios, priorizando la solución de las controversias laborales en esta instancia administrativa. La conciliación busca ser el mecanismo principal para dirimir los desacuerdos, facilitando acuerdos entre las partes y reduciendo la necesidad de un proceso judicial.

HACIA UN ESTATUTO DE LOS DERECHOS DIGITALES EN EL TRABAJO

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad



María Luz Rodriguez Fernández

Universidad de Castilla-La Mancha · Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (España)

marialuz.rodriguez@uclm.es

Índice provisional (selección literal)

Capítulo 1. El valor de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en entornos productivos digitales. Hacia un estatuto de los derechos digitales en el trabajo

Capítulo 2. El derecho a la desconexión digital: bases para una reformulación normativa

Capítulo 3. Intimidad y protección de datos en la relación de trabajo. Propuestas a la luz de la Carta de Derechos Digitales

Capítulo 4. Garantía de los derechos de las personas trabajadoras frente al uso de algoritmos, sistemas automatizados e inteligencia artificial

Capítulo 5. Teletrabajo (también internacional) y derechos sociolaborales de las personas teletrabajadoras: balance y propuesta de mejora

Capítulo 6. La protección frente al ciberacoso laboral: nuevas formas, viejos límites y propuestas de mejora

Capítulo 7. Formación en competencias digitales y acceso a políticas activas de empleo

[...]

Problemas básicos a tratar

Este libro es fruto de la Actividad 17 (Objetivo 8) del Convenio de Colaboración entre Red.es y la Universidad de Castilla-La Mancha para la implementación de la Carta de Derechos Digitales, ámbito 4 de los derechos digitales en el entorno laboral y empresarial. Las actividades de este Convenio de Colaboración han tenido por finalidad dar a conocer entre los actores implicados los derechos incluidos en la Carta de Derechos Digitales, así como afianzar su cumplimiento en una realidad productiva marcada por un intenso proceso de digitalización. De ser posible, ello debería conducir, además, a la propuesta de políticas públicas e iniciativas legislativas que mejoraran su actual regulación. Tal es el objetivo de este libro y de su propuesta, que es la de la elaboración y aprobación de un "estatuto de los derechos digitales en el trabajo".

A tal fin se han revisitado las regulaciones actuales de los derechos digitales en el entorno laboral y empresarial que se contienen en el epígrafe 4 de la Carta de Derechos Digitales y en las normas de las

que esta se alimenta. Una vez hecho ello, se han realizado propuestas sobre cómo habrían de regularse los mismos para que la transformación digital que está en curso no ponga en riesgo los derechos fundamentales de las personas trabajadores en el marco de las relaciones de trabajo. Estas propuestas son las que las autoras y autores de este libro piensan que deberían incluirse en un futuro estatuto de los derechos digitales en el trabajo.

Conclusiones a las que se espera llegar

La razón esencial por la que, en este libro, se propone la elaboración de un estatuto de los derechos digitales en el trabajo es la desconexión de las actuales normas laborales de la nueva realidad productiva donde los datos son la materia prima de los procesos de producción y la utilización de algoritmos e IA la nueva forma de ejercer el poder de dirección por las empresas. Si bien el Estatuto de los Trabajadores ha sido objeto de numerosas reformas desde su aprobación, es claro que, salvo la introducida por la Ley rider al respecto de la información de los representantes de los trabajadores sobre el uso de algoritmos y sistemas de IA para la toma de decisiones que afecten a las condiciones de trabajo, ninguna de ellas se ha hecho en clave digital, es decir, en clave de adaptación de las normas laborales a la intensa transformación digital que viven las empresas. Ello hace que las normas y los derechos relativos a la protección de datos o a la transparencia ante el uso de algoritmos y sistemas de IA para la toma de decisiones representen hoy un mundo separado y aparte de las normas laborales. Sin embargo, la utilización de datos personales y de dichas herramientas tecnológicas son los signos distintivos de esta nueva fase del capitalismo. Por ello, las normas y los derechos relativos a la protección de datos y a la transparencia en el uso de algoritmos e IA deben ser considerados como normas y derechos laborales, porque son el ingrediente básico de los actuales procesos productivos y, como tal, están incidiendo de forma absolutamente decisiva sobre las relaciones de trabajo. El objetivo del nuevo estatuto de los derechos digitales en el trabajo sería, por tanto, incluir en una norma laboral los derechos digitales que protegen a las personas trabajadoras de los riesgos que entraña esta nueva forma de producir basada en la utilización de datos y algoritmos y, en general, en el uso intensivo de herramientas tecnológicas. Y hacerlo en la doble vertiente que siempre tienen las normas laborales, como derechos de las personas trabajadoras, pero, fundamentalmente, como capacidades de los representantes de los trabajadores para intervenir en las decisiones de las empresas sobre el uso de datos personales, algoritmos y demás tecnologías y su impacto en la organización del trabajo y en las condiciones de trabajo, a través de la información, la consulta, la codecisión -nos parece que es tiempo de empezar a hablar de esta facultad de los representantes de los trabajadores- y la negociación colectiva. Obviamente, para esto último también resulta notablemente insuficiente lo dispuesto en los artículos 61, 64 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

HESAMAG 32 – LOS SECTORES VERDES Y LOS RIESGOS LABORALES



TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: La dimensión social de la transición verde: hacia una transición realmente justa

European Trade Union Institute · Investigador (Bélgica)

mlaabbas@etui.org

Índice provisional (selección literal)

El número 32 de la revista HesaMag se articula en torno a los riesgos emergentes y persistentes en el contexto de la transición ecológica, abordados a través de una serie de contribuciones temáticas. En primer lugar, se incluye un artículo introductorio que ofrece una visión de conjunto sobre la reconfiguración de los riesgos laborales en los sectores y procesos "verdes". A continuación, el número analiza ámbitos específicos como la edificación sostenible, los problemas ergonómicos asociados a los vehículos eléctricos de gran tamaño y los riesgos vinculados al uso de materiales avanzados, en particular en el ámbito de las energías renovables. [...]

Problemas básicos a tratar

Este número examina de forma crítica las implicaciones de la transición ecológica para la seguridad y salud en el trabajo, poniendo de relieve que la transformación hacia economías descarbonizadas no solo genera nuevos riesgos, sino que también reconfigura y, en algunos casos, intensifica riesgos ya existentes. En este sentido, el conjunto de contribuciones cuestiona la idea de que los sectores "verdes" sean intrínsecamente seguros o sostenibles desde el punto de vista laboral, mostrando que la sostenibilidad ambiental no se traduce automáticamente en condiciones de trabajo seguras.

A lo largo del número se evidencia que muchos de los riesgos asociados a la transición ecológica —como el trabajo en altura en infraestructuras energéticas, la exposición a sustancias peligrosas en procesos de reciclaje o las exigencias físicas vinculadas a nuevas tecnologías— responden a lógicas ya conocidas en la prevención de riesgos laborales, pero se manifiestan en contextos productivos distintos, a menudo caracterizados por una rápida innovación tecnológica, una débil regulación específica o nuevas formas de organización del trabajo. Al mismo tiempo, emergen riesgos específicos derivados del uso de materiales avanzados, del almacenamiento energético a gran escala o de la expansión de determinadas actividades extractivas, cuya gestión plantea desafíos técnicos y regulatorios aún no plenamente resueltos.

El número pone igualmente de relieve la dimensión social de estos procesos, subrayando que la distribución de los riesgos no es homogénea. La transición ecológica puede acentuar desigualdades existentes, afectando de manera desproporcionada a determinados colectivos y sectores, especialmente en contextos de empleo precario o de cadenas de suministro globales. En este marco, se destaca el papel fundamental de los sindicatos en la identificación, visibilización y gestión de los riesgos,

así como en la promoción de una transición justa que integre la seguridad y salud en el trabajo como un elemento central.

En conjunto, las contribuciones convergen en la idea de que la transición ecológica requiere un replanteamiento de los enfoques tradicionales de la prevención, capaz de integrar riesgos emergentes y persistentes en un marco coherente. Ello implica no solo adaptar las herramientas existentes, sino también reforzar la anticipación, la participación de las personas trabajadoras y la capacidad regulatoria para responder a contextos en rápida transformación.

Conclusiones a las que se espera llegar

El conjunto de contribuciones de este número permitirá avanzar hacia una lectura más compleja de la transición ecológica desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo. Más allá de la identificación de riesgos específicos, los artículos pondrán de manifiesto la necesidad de replantear las categorías analíticas y regulatorias tradicionales, que tienden a abordar los riesgos de forma sectorial o aislada, sin captar las dinámicas transversales que caracterizan los procesos de transformación ecológica.

En particular, este número sugerirá que uno de los principales desafíos no residirá únicamente en la aparición de nuevos riesgos, sino en la accentuación de los existentes derivados de una transición verde pero apartentemente, no justa. En este contexto, la seguridad y salud en el trabajo correrá el riesgo de situarse en una posición reactiva si no se refuerzan los mecanismos de vigilancia, adaptación y aprendizaje institucional.

Asimismo, las contribuciones apuntarán a la necesidad de abrir el debate sobre los riesgos laborales en la transición ecológica, superando enfoques tecnocráticos centrados exclusivamente en soluciones técnicas. La gestión de estos riesgos implicará decisiones sobre organización del trabajo, modelos productivos y distribución de costes y beneficios, lo que exigirá reforzar los espacios de participación y negociación colectiva.

Por último, el número pondrá de relieve que garantizar condiciones de trabajo seguras en los sectores “verdes” no será solo una cuestión de protección laboral, sino también un elemento clave para la legitimidad social de la transición ecológica. En este sentido, integrar de forma efectiva la seguridad y salud en el trabajo en las políticas de transición no constituirá un objetivo accesorio, sino una condición necesaria para su sostenibilidad a largo plazo.

INFLUENCIAS MUTUAS. 4RI-INTELIGENCIA ARTIFICIAL

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencia: transiciones justas e inclusión



Wilfredo Elías Pimentel Serrano

Instituto Gestión por Desarrollo Convergente · Investigador (PERÚ)

wilpicos@gmail.com

Índice provisional (selección literal)

Glosario (25 términos operativos) | Introducción: Un aporte inédito para el momento más exigente de la historia organizacional | Cap. 1: La Insuficiencia del Modelo Causa-Efecto en la Cuarta Revolución Industrial (4RI): dominancia histórica del paradigma C-E; sus tres supuestos y su violación simultánea en la 4RI; la Zona de Fractura: evidencia empírica en 33 casos; diferencias arquitectónicas C-E vs. Influencias Mutuas | Cap. 2: Arquitectura del Modelo de Influencias Mutuas (IM): fundamentos histórico-filosóficos; los componentes L↔T↔E como estructura universal; mecanismos constitutivos; la Zona de Convergencia con autoridad vinculante; Manifestaciones Observables | Cap. 3: Operacionalización del Modelo IM: herramientas cuantificables (Módulo M, IBS, Sv); Procesador Analítico; ciclo D-I-R; rol de la IA Generativa como asistente | Epílogo | Bibliografía | Anexo A: [...]

Problemas básicos a tratar

La transformación digital organizacional enfrenta una paradoja estructural documentada de forma independiente por McKinsey, BCG, Bain, Gartner y Wavestone entre 2018 y 2024: la tasa de fractura se mantiene estable en torno al 70% durante más de una década, sin que el aumento de la inversión tecnológica ni la mejora de los equipos la reduzca. Esta persistencia señala que la causa no es operativa sino arquitectónica.

El libro identifica tres problemas centrales interconectados:

1. La insuficiencia del modelo dominante de análisis. El paradigma causa-efecto (C-E), vigente durante 250 años y válido en entornos estables, opera bajo tres supuestos que la Cuarta Revolución Industrial (4RI) viola simultáneamente: separabilidad de variables, linealidad de relaciones y disponibilidad de tiempo para actuar en secuencia. En la 4RI, las interacciones entre componentes superan el 60% del valor del sistema, los efectos de red hacen que duplicar usuarios cuadruplique el valor (Ley de Metcalfe), y la velocidad de cambio tecnológico supera sistemáticamente el ciclo decisorio. El modelo C-E no produce resultados subóptimos: hace invisible la causa real del problema. Lo que el modelo no puede ver, el liderazgo no puede corregir.

2. La ausencia de un marco arquitectónico operativo. Durante 75 años, pensadores de distintas disciplinas —Wiener, Bertalanffy, Forrester, Senge, Meadows— identificaron los límites del paradigma lineal, pero ninguno produjo un instrumento de diagnóstico y acción con herramientas cuantificables, umbrales empíricos verificables y secuencia de intervención replicable en organizaciones reales. El

Modelo de Influencias Mutuas (IM) da ese paso: no ignora esa tradición, la convierte en instrumento operativo.

3. La paradoja de inversión como evidencia empírica del problema. El análisis de 33 casos en tres continentes revela que las organizaciones en fractura invierten en promedio 412 millones de dólares y obtienen 0,18 dólares por cada dólar invertido, mientras las organizaciones convergentes invierten 47 millones y obtienen 8,40 dólares. México invirtió 53 veces más que Estonia en digitalización y obtuvo un retorno por dólar cercano 47 veces inferior. La diferencia no reside en mayor tecnología ni en mayor capital humano: reside en operar bajo un principio arquitectónico distinto — el procesamiento consciente e institucionalizado de las Influencias Mutuas entre Liderazgo, Tecnología y Estrategia (L↔T↔E) a través de una Zona de Convergencia con autoridad vinculante.

Conclusiones a las que se espera llegar

El libro presenta conclusiones empíricamente fundamentadas en 33 casos y matemáticamente formalizadas, organizadas en tres niveles:

1. Conclusión arquitectónica principal. El fracaso recurrente de las transformaciones digitales no es atribuible a déficit tecnológico, presupuestario ni de talento. Es la consecuencia predecible de intervenir en un sistema de influencias mutuas usando un modelo de análisis construido para sistemas lineales. El Modelo IM demuestra que existe una secuencia arquitectónica obligatoria (N1 antes que N2): ninguna organización en los 33 casos alcanzó transformación sostenida (M ≥ 7.0) sin haber construido previamente una Zona de Convergencia con autoridad vinculante sobre Liderazgo, Tecnología y Estrategia simultáneamente. El 100% de los casos que violaron esta secuencia experimentaron fractura o regresión.

2. Conclusiones cuantificables sobre patrones estructurales. El Índice de Bloqueo Sistémico (IBS) permite predecir el techo estructural de convergencia alcanzable antes de intervenir: con IBS > 0.80 es matemáticamente imposible alcanzar M ≥ 5.0 sin reformas estructurales previas. El Índice de Severidad (Sv) permite evaluar si la ambición declarada es viable dado el estado actual del sistema. Estos indicadores tienen una coherencia predictiva del 100% dentro del corpus analizado, lo que los convierte en instrumentos diagnósticos de alto valor para organizaciones e instituciones en proceso de transformación digital, incluidas las reguladoras del mercado de trabajo.

3. Implicaciones para el mundo del trabajo y la protección social. La tasa del 70% de fractura en transformaciones digitales tiene consecuencias directas sobre el empleo: genera despidos tecnológicos injustificados por mala arquitectura decisional, erosiona la confianza de los trabajadores en los procesos de cambio, y produce inversiones fallidas que reducen la capacidad de las organizaciones para sostener condiciones de trabajo decente. El Modelo IM ofrece a los agentes laborales —empleadores, sindicatos, reguladores— un instrumento para distinguir el fracaso evitable del fracaso estructural y para diseñar transiciones digitales justas e inclusivas con base en evidencia. La IA Generativa, analizada en el Cap. 3 y el Anexo D, se concibe como asistente del Procesador Analítico humano, no como su sustituto: la decisión convergente exige siempre autoridad vinculante humana.

LAS RELACIONES LABORALES DE LAS PERSONAS TRANS

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Transformaciones demográficas y sostenibilidad



Pamela Martinez

Universidad de Chile · profesora derecho del trabajo uchile (chile)

pmartinez@derecho.uchile.cl

Índice provisional (selección literal)

PARTE I: LA CONFIGURACIÓN DEL DERECHO FUNDALMENTAL A LA NO DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA RELACIÓN LABORAL

1. Esencia de la discriminación LGTBI y sus manifestaciones diversas. (Dr., Jaime Cabeza Pereiro; Catedrático de la Universidad de Vigo, España)

2. El derecho fundamental a la no discriminación por identidad de género en la relación laboral en Chile (Dra., Pamela Martínez, Profesora Asistente Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile)

PARTE II: EL CONFLICTO NORMATIVO Y SOCIAL ENTRE LA CONSTRUCCIÓN CISNORMATIVA Y LA TRANSNORMATIVA EN LA RELACIÓN LABORAL

3. Capitalismo y Cisnorma: Empleo de la Comunidad Trans, Travesti y No Binaria en Chile. Dra., María José Azocar y Mg., Andrea Sato Jabre (Investigadoras Fundación Sol).

[...]

Problemas básicos a tratar

el problema del binarismo de género en las relaciones laborales y la incluisión de las personas trans

Conclusiones a las que se espera llegar

Analiza el problema de exclusión de las personas trans

v

LILLI CASANO, BARBARA POZZO (A CURA DI) DONNE E TRANSIZIONE ECOLOGICA

TRACK: TRANSICIÓN VERDE

LÍNEA TEMÁTICA: La dimensión social de la transición verde: hacia una transición realmente justa

Lilli Viviana Casano

Università dell'Insubria · Professoressa Associata di Diritto del lavoro (Italia)

lilliviviana.casano@uninsubria.it

Índice provisional (selección literal)

Indice del volume Prefazione STEFANIA BARCA LILLI CASANO, BARBARA POZZO, Le ragioni di una ricerca su transizione ecologica e parità di genere BARBARA POZZO, L'uguaglianza di genere nel prisma delle politiche sulla sostenibilità BARBARA POZZO, ELENA NALATO, Considerazioni sul discorso teorico relativo al genere e all'ambiente nella transizione socio-ecologica in corso FEDERICA PIRAS, "Per chi è la transizione ecologica?". Alcune riflessioni su transizione ecologica e intersezionalità VALENTINA JACOMETTI, Parità di genere e transizione ecologica in prospettiva comparatistica dentro e fuori l'Unione europea: Francia, Germania, Regno Unito e Canada STEFANO FANETTI, G. FURLANETTO, Donne e migrazioni climatiche: sfide e prospettive del diritto internazionale FRANCESCA AINGER, Questioni di genere e disastri: [...]

Problemas básicos a tratar

I contributi raccolti in questo volume intendono contribuire alla diffusione di nuove chiavi di lettura per inquadrare il nesso genere-ambiente, in una prospettiva interdisciplinare, indispensabile per inquadrare un fenomeno ancora sommerso, ma che sta emergendo, all'incrocio tra problematiche ad oggi affrontate separatamente e in diversi ambiti disciplinari: l'equità e la giustizia sociale nei processi di transizione ecologica, la dimensione di genere delle politiche ambientali nel discorso europeo e internazionale sulla sostenibilità, la condizione delle donne nei mercati del lavoro trasformati dalle transizioni epocali in atto, le migrazioni climatiche, l'impatto sociale – ed in particolare di genere – dei disastri naturali causati dal cambiamento climatico.

Conclusiones a las que se espera llegar

La transizione ecologica, se non sarà governata mantenendo alta l'attenzione sui principi di equità e non discriminazione, rischia di accentuare le disuguaglianze di genere, aggravando la posizione già vulnerabile delle donne, specialmente nel mercato del lavoro.

Il nesso tra sostenibilità ambientale e uguaglianza di genere rappresenta però una sfida complessa e ancora sottovalutata. Le politiche ambientali a livello globale e le iniziative intraprese per contrastare le ricadute sociali negative dei processi di transizione ecologica – pur iniziando a riconoscere il ruolo delle donne e l'impatto differenziato del cambiamento climatico sui gruppi più fragili – restano ancora frammentarie e prive di un approccio sistemico. La raccolta limitata di dati disaggregati per genere, l'assenza di un mainstreaming efficace e la limitata considerazione del peso delle strutture socio-normative pre-esistenti rappresentano ostacoli significativi ad una transizione realmente giusta.

Nonostante la recente attenzione rivolta al tema a livello internazionale e l'avvio delle prime iniziative di monitoraggio della dimensione di genere nella transizione ecologica, permangono lacune nella letteratura scientifica nei diversi ambiti disciplinari interessati. L'analisi comparata mostra una tendenza crescente all'integrazione della parità di genere nelle politiche ambientali e climatiche in diversi Paesi, e suggerisce l'utilità di adottare strumenti sistemici (tra cui la valutazione dell'impatto di genere delle politiche adottate per accompagnare la green transition), sebbene la sfida comune rimanga la traduzione dei principi del gender mainstreaming in strumenti vincolanti e operativi. L'intersezionalità, pur riconosciuta come principio trasversale, è raramente applicata concretamente. Le politiche risultano quindi spesso incapaci di cogliere le molteplici sovrapposizioni di vulnerabilità che caratterizzano le soggettività contemporanee. Più in generale, si segnala la necessità di nuovi modelli teorici e strumenti interpretativi che superino le visioni tradizionali di sviluppo e progresso, per abbracciare una idea di trasformazione sociale capace di integrare giustizia climatica e parità di genere.

LOS DESAFÍOS SOCIALES A LA GOBERNANZA DE LAS RELACIONES LABORALES: LA VULNERABILIDAD EN EL EMPLEO.



TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Nuevas formas de trabajo, digitalización, IA y tecnologías del cuidado

Sebastian Coppoletta

Coautoría: Emma Rodríguez Rodríguez

Universidad Nacional del Litoral · Profesor de Derecho del Trabajo (Argentina)

coppoletta@outlook.com

Índice provisional

1) Identificación de la vulnerabilidad. 2) Respuestas desde el Derecho del Trabajo a los actuales desafíos sociales. 3) La reparación y el resarcimiento ante la vulnerabilidad laboral

Problemas básicos a tratar

Este libro ofrece una mirada crítica y transatlántica sobre los desafíos que afronta hoy la gobernanza del trabajo en un mundo marcado por la incertidumbre, la desigualdad y la transformación tecnológica. A través de enfoques interdisciplinarios, analiza la vulnerabilidad laboral como fenómeno estructural y propone respuestas jurídicas innovadoras ante la precariedad, la digitalización, la crisis de los cuidados, las migraciones y la expansión de las plataformas digitales. Las autoras y autores exploran mecanismos de protección, reparación y justicia social, invitando a repensar el Derecho del Trabajo para garantizar dignidad, igualdad real y derechos efectivos a todas las personas que trabajan.

Justificación de pertinencia con los Tracks del Congreso: La obra presenta una transversalidad absoluta con los ejes temáticos del Congreso de Santo Domingo (2026), abordando la triple revolución (digital, climática y de los cuidados) desde la perspectiva de la vulnerabilidad:

Vínculo con el Track 1 (Transformación Digital): El libro analiza el impacto de la Inteligencia Artificial (Cap. VI), los nómadas digitales (Cap. VII), la automatización (Cap. XI) y el trabajo en plataformas digitales (Cap. XVII), discutiendo los riesgos de cosificación y la disponibilidad de derechos fundamentales en entornos virtuales.

Vínculo con el Track 2 (Cambio Climático): La obra incluye un análisis pionero sobre las migraciones climáticas y sus desafíos jurídicos y sociales (Cap. XIV), alineándose con la necesidad de diagnosticar el impacto de la crisis ambiental sobre el empleo.

Vínculo con el Track 3 (Demográfico y Cuidados): Se abordan las parentalidades emergentes, la conciliación y corresponsabilidad (Cap. X), así como la discriminación por edad y la seguridad económica de las personas mayores (Caps. IV y V), temas centrales de la revolución de los cuidados y la transición demográfica.

Valorización de la Perspectiva Internacional: Siguiendo los criterios de valoración preferente de CIELO, esta obra destaca por su marcada dimensión internacional. Cuenta con contribuciones de expertos de

diversos sistemas jurídicos (Argentina, Brasil, Chile, España, México, Uruguay, Venezuela), lo que permite un análisis comparado de la gobernanza de las relaciones laborales y la tutela de la vulnerabilidad en contextos globales y regionales.

Conclusiones a las que se espera llegar

Se espera exponer una síntesis de las visiones que se proponen desde ambos lados del Atlántico en lo que respecta al concepto de vulnerabilidad como categoría herméutica en las relaciones laborales, los desafíos que esta presenta en la actualidad y las respuestas que desde el Derecho comienzan a ensayarse. De esta forma, la obra contribuye a la "doble tarea" propuesta por el Congreso: diagnosticar el impacto de los nuevos fenómenos sobre el trabajo y debatir los cambios necesarios en los ordenamientos para mantener la finalidad tuitiva del Derecho Social.

PRESENTAZIONE DEL LIBRO "IL WELFARE CONTRATTUALE. FORME, FUNZIONI, FATTORI DI SUCCESSO" (OPEN ACCESS)



TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Transformaciones demográficas y sostenibilidad

Università degli Studi di Udine · Postdoctoral Labour Law Research Fellow (Italy)

massimiliano.defalco@uniud.it

Índice provisional

1. Il tema dell'indagine. - 2. Il metodo della ricerca. - 3. Risultati raggiunti. - 4. Prospettive future.

Problemas básicos a tratar

Questo studio sul welfare contrattuale si colloca, temporalmente, alla scadenza del (primo) decennio di sperimentazione e di operatività dello strumento – nella sua dimensione collettiva – e, inevitabilmente, osserva ciò che avrebbe potuto essere e ciò che è stato, con lo sguardo in attesa di quel che, obiettivamente, ci si potrà aspettare per il futuro. Ma, al di là dell'evento celebrativo, si è qui affrontato uno dei temi più "mitizzati" del momento, poiché ritenuto idoneo ad appagare i molteplici bisogni (in forma di necessità, ovvero di interessi) che persone, organizzazioni e istituzioni oggi riversano nel lavoro.

In tal senso, esso è assurto a panacea di ogni male, o quasi, per ragioni di indubbio rilievo costituzionale, connesse al suo carattere sociale (di contrasto alle inefficienze del Welfare State, ex art. 38 Cost.), economico (di integrazione del reddito, ex art. 36 Cost.) e or-ganizzativo (di promozione del benessere, ex art. 32 Cost.). Ponendolo, così, al centro della attuale ("grande") trasformazione del la-voro, se ne sono motivate le imponenti fatiche richieste a tutti i soggetti coinvolti: per lo Stato, si è trattato di impiegare ingenti risorse (direttamente, nell'impegno regolativo, e indirettamente, in ragione del mancato gettito), distogliendole da altro; per le parti negoziali, di profondere i propri sforzi nella progettazione di soluzioni, preferibilmente sussumibili tra quelle incentivate, che fossero rispondenti alle esigenze dei rispettivi rappresentati; per i lavoratori, di comprendere il valore dei benefici acquisiti e di accogliere la proposta di incrementi di benessere, lato sensu, in luogo di meri aumenti retributivi.

Ci si è chiesti, dunque, se i vantaggi conseguiti da ciascuno giustificassero tali oneri e se, cioè, la spesa valesse la resa, nell'ambiziosa aspirazione a supportare i protagonisti del welfare nelle proprie decisioni e indirizzarne l'operato verso scelte consapevoli e fruttuose.

Conclusiones a las que se espera llegar

La catalogazione ha permesso di evidenziare come la traduzione contrattual-collettiva del programma incentivato litterae legis abbia oramai assunto connotati polivalenti, vuoi perché alcuni strumenti sono in grado di soddisfare plurime esigenze, vuoi perché altri si completano fra loro. Per i beneficiari delle previsioni contrattuali, esso si traduce, allora, nell'arricchimento del trattamento comples-sivamente riconosciuto, tramite prestazioni integrative dei servizi pubblici, emolumenti aggiuntivi in busta paga e sostegni diretti al maggior benessere lavorativo e personale, all'insegna, appunto, del "welfare" nel suo significato più autentico.

Tuttavia, si è avvertito il serio pericolo di una deriva consumistica dell'azione collettiva, a discapito delle articolazioni più propriamen-te sociali. Essa si palesa, con frequenza, nelle estreme periferie ne-goziali, ove, presumibilmente, le parti debbono ancora compiere il salto qualitativo nella selezione delle utilità. La tendenza al "qui e ora", rappresentata dalla preferenza per misure effimere, di imme-diata integrazione del reddito, è parsa spiccata anche fra i prestato-ri, specie per quelli con minor anzianità di servizio, ovvero con infe-riori disponibilità di (flexible) benefit. Questi ultimi, sovente, non vengono neppure interamente fruiti, verosimilmente a causa della scarsa conoscenza dello strumento o della mancata personalizzazione dell'offerta, che mette a disposizione beni e servizi di cui non vi è concreto bisogno e che, invece, omette di far fronte a necessità urgenti, ma non tempestivamente emerse. Pertanto, si ritiene che il successo del welfare contrattuale passi per l'istituzione (o il rafforzamento) di meccanismi partecipativi, idonei a consentire l'acquisizione dei desiderata, determinando le parti sociali ad approfondirne modi e contenuti. In questo senso depone anche il convinto afflato legislativo verso il coinvolgimento dei lavo-ratori, che, declinato nell'ambito qui indagato, consentirebbe alle rappresentanze di recepire, ex ante, le reali esigenze dei propri rappresentati; ai lavoratori di esprimersi, in fieri, in merito alle solu-zioni da adottare; nonché a tutti gli attori coinvolti di giovarsi, ex post, degli esiti virtuosi derivanti dalla predisposizione di iniziative mirate.

Si tratterebbe di un cambio di mentalità rispetto all'esistente, che oggi trascura la personalizzazione delle misure, per inseguire il consenso, mediante meri vantaggi economici. Sullo sfondo, si staglia l'interesse dello Stato, che troverebbe nel welfare contrattuale un valido supporto per realizzare il programma costituzionale: a fronte di un investimento contenuto, si moltiplicherebbero le occasioni per ampliare il benessere collettivo, recuperando risorse e indirizzandole ove più necessario.

PROTECCIÓN JUDICIAL EFECTIVA COMO DERECHO HUMANO LABORAL

TRACK: TRANSICIÓN DIGITAL

LÍNEA TEMÁTICA: Protección social y salud en la era del teletrabajo y la gig economy



Mauricio César Arese

Coautoría: Argentina César Arese Rolando E. Gialdino Brasil Mauricio Godinho Delgado Kátia Magalhães Arruda Chile Daniela Marzi Muñoz Fabiana Casali Aravena Colombia Clara Cecilia Dueñas Quevedo Costa Rica Fernando Bolaños Céspedes México María Ascensión Morales Ramírez Carlos Reynoso Castillo Paraguay Jorge Rafael Barboza Franco Perú Miguel F. Canessa Montejo Uruguay María Rosina Rossi Albert Venezuela César Augusto Carballo Mena

Universidad Nacional De Córdoba, Argentina · Coordinador Y Co Autor (Argentina)

Cesararese2009@Hotmail.com

Índice provisional (selección literal)

LA CONVERGENCIA DEL ESTÁNDAR DEL DERECHO DE ACCESO TUTELA JUDICIAL EFECTIVA LABORAL EN LA OIT Y EL SIDH César Arese..... LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS Y LA PROTECCIÓN JUDICIAL EFECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORABLES DE LA PERSONA TRABAJADORA Rolando E. Gialdino EL AMPLIO ACCESO A LA JUSTICIA EFECTIVA COMO DERECH O HUMANO LABORAL EN BRASIL-AVANCES Y RETROCESOS Mauricio Godinho Delgado y Kátia Magalhães Arruda DEBIDO PROCESO EN EL PROCESO EJECUTIVO LABORAL SEGÚN LA JURISPRUDENCIA RECIENTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE CHILE Daniela Marzi Muñoz y Fabiana Casali Aravena PROTECCIÓN JUDICIAL EFECTIVA COMO DERECHO HUMANO LABORAL. [...]

Problemas básicos a tratar

Para el proyecto de esta obra, se partió de la idea de que la categoría de Derechos Humanos Laborales (DHL) se encuentra suficientemente aceptada y afirmada por doctrina, jurisprudencia y legislación de Latinoamérica. De ello se dio cuenta en la edición del libro “La Construcción Jurídica de los Derechos Humanos Laborales en Latinoamérica” (Palestra, 2024) coordinado por Miguel F. Canesa Montejo y que

reunió doctrina de nueve países. Allí se reunieron los estudios de Luis Barreto Ghione, Fernando Bolaños Céspedes, Miguel Canessa Montejo, César Carballo Mena, Mauricio Godihno Delgado, Francisco Ostau de Lafon de León, Angela Niño Navarro, Carlos Reynoso Castillo y César Arese.

Como se decía en la presentación de ese tomo se trató de definir a los DHL y la vez responder preguntas básicas sobre la disciplina como sus conceptos centrales, fronteras, listado de temas que comprende, sus fuentes, titularidad, la vinculación con el derecho de la Organización Internacional del Trabajo, su recepción en legislación y jurisprudencia nacional y el concepto de jus cogens laboral que suele mencionarse al lado de los derechos humanos laborales.

La excelente acogida de esos desarrollos, el intercambio de ideas y aportes recibidos, alentó a continuar el estudio, pero ahora especializado y profundizado. La elección del derecho de acceso a tutela judicial efectiva discutida con los autores, tuvo como fundamento la necesidad de, por una parte, probar la presencia, aplicación y vigencia expansiva de los DHL en un derecho que es liminar en materia de derechos humanos. También se advirtió la fortaleza, expansión y particularidades que en el campo del Derecho del Trabajo adquirió la protección judicial efectiva.

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos con sus normas, jurisprudencia contenciosa y consultiva, estudios y otros instrumentos aporta una sustancia esencial para el abordaje de la materia. Pero a la vez, como particularidad de los derechos humanos son su universalidad y complementariedad de fuentes la tarea de la investigación se enriqueció y también se complejizó, con la confrontación de otros sistemas jurídicos como el de Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo. Claro, cada realidad nacional aporta una visión particularizada indudablemente imprescindible para comprender cómo se está gestando y consolidando el derecho humano laboral de protección judicial, así como su contracara, la desprotección en este mismo plano.

Como podrá verse en las síntesis curriculares de cada autora y autor, se trata de personas expertas que, desde hace tiempo, vienen estudiando, investigando y pensando los DHL. Hubo libertad de expresión absoluta y por ello, se verán muchas visiones sobre un mismo tiempo, bajo la óptica de cultura jurídicas nacionales e internacionales diversas. Provienen, por orden alfabético, de diez países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela los que se encuentran presentes en este libro. Es una muestra sumamente representativa de los que se está crenado en materia de DHL desde este continente.

Conclusiones a las que se espera llegar

La categoría de DHL comprende y se radica en asegurar su efectividad mediante el acceso a tutela judicial efectiva

TELETRABALHO, DATA CENTERS E COP30: PERSPECTIVAS AMBIENTAIS NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL



TRACK: TRANSICIÓN ECOLÓGICA

LÍNEA TEMÁTICA: Trabajo, digitalización y sostenibilidad: desafíos regulatorios de la transición verde

Luiz Eduardo Gunther

Coautoría: Adriana Cavalcante de Souza Medeiros

Centro Universitário Curitiba - UniCuritiba/ Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná-Brasil). · Juiz de 2º grau (Desembargador) da Justiça do Trabalho (Brasil)

luiz.gunther@uol.com.br

Índice provisional

Índice: 1 INTRODUCCIÓN; 2 TELETRABAJO Y SOSTENIBILIDAD; 2.1 Teletrabajo y avance de la modalidad durante la pandemia; 2.2 ¿Menos desplazamientos, menos contaminación?; 3 PERSPECTIVAS AMBIENTALES DEL TELETRABAJO EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: CENTROS DE DATOS; 3.1 De la nube a la infraestructura: ecología digital y materialidad de los centros de datos; 3.2 El avance de los centros de datos en Brasil y los riesgos de asimetría ambiental; 3.3 ¿Más teletrabajo, más centros de datos?; 4 CONSIDERACIONES FINALES; REFERENCIAS.

Problemas básicos a tratar

El avance del teletrabajo, impulsad o por tecnologías como el almacenamiento en la nube, las plataformas digitales y la inteligencia artificial, ha sido asociado a la reducción de los desplazamientos urbanos y, en consecuencia, a la disminución de emisiones vinculadas al transporte. Sin embargo, esta aparente desmaterialización del trabajo depende de infraestructuras digitales intensivas, especialmente centros de datos, cuyo funcionamiento exige un elevado consumo de electricidad y agua. Este artículo analiza la paradoja ambiental del teletrabajo en la era de la inteligencia artificial, a la luz del ODS 13 y de los debates impulsados por la COP30. Mediante investigación bibliográfica y análisis documental, se examinan los límites y las potencialidades del trabajo remoto como instrumento de una transición ecológica justa. El artículo sostiene que la digitalización del trabajo no debe asumirse, por sí sola, como sinónimo de sostenibilidad. Su contribución ambiental depende de la transparencia sobre los impactos de los centros de datos, de la responsabilidad empresarial, de la eficiencia energética, del uso sostenible del agua y de la preservación del trabajo decente.

Conclusiones a las que se espera llegar

En el contexto de las discusiones globales intensificadas por la COP30, este estudio propuso un análisis crítico de los beneficios y de los desafíos ambientales del teletrabajo mediado por tecnologías digitales. En este escenario, se evidenciaron tensiones emblemáticas de la contemporaneidad: al mismo tiempo que el trabajo remoto puede reducir los desplazamientos urbanos y, con ello, disminuir las emisiones de CO_2 asociadas al transporte, depende de una infraestructura digital intensiva en consumo energético e

hídrico, especialmente de los centros de datos responsables del procesamiento y almacenamiento masivo de datos, incluidos aquellos exigidos por la operación de sistemas de inteligencia artificial.

Desde la perspectiva de la justicia socioambiental y en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 13 de la Agenda 2030, el artículo comparó los beneficios ambientales derivados de la reducción de desplazamientos con los impactos provocados por la expansión de la infraestructura digital. Aunque el teletrabajo presenta un relevante potencial de mitigación ambiental, especialmente por la disminución de los desplazamientos pendulares y por la reorganización de las dinámicas urbanas, su evaluación exige cautela ante el aumento de la demanda de centros de datos, el consumo de electricidad y agua de esas infraestructuras y la insuficiencia de métricas transparentes sobre sus impactos ambientales.

El análisis desarrollado demuestra que la virtualización del trabajo no elimina su materialidad ecológica. Al contrario, redistribuye sus impactos entre desplazamientos evitados, consumo doméstico de energía, uso de plataformas digitales, almacenamiento en la nube, procesamiento de datos y operación de sistemas de inteligencia artificial. Por ello, el teletrabajo no debe tratarse como una solución ambiental automáticamente sostenible, sino como una modalidad laboral inserta en una cadena tecnológica que exige gobernanza climática, responsabilidad empresarial y transparencia ambiental.

En síntesis, los impactos ambientales del teletrabajo revelan una ambivalencia típica de la transición digital. Aunque el trabajo remoto puede contribuir a la reducción de emisiones urbanas, su consolidación a gran escala demanda un compromiso sistémico, ético, regulatorio y ambiental por parte de los grandes actores tecnológicos, de los empleadores y de los responsables de formular políticas públicas. La transición verde en el mundo del trabajo exige, por tanto, que la innovación digital sea compatible con la eficiencia energética, el uso sostenible del agua, la protección de los territorios afectados, el trabajo decente y la justicia climática.

De este modo, el desafío no consiste en rechazar el teletrabajo como alternativa organizativa o ambiental, sino en impedir que su expansión oculte nuevas formas de presión ecológica. La reducción de la huella ambiental de los desplazamientos urbanos no puede ocultar otra huella, menos visible, concentrada en los centros de datos, en la energía, en el agua y en los territorios que sostienen la infraestructura material de la economía digital.

VIOLENCIA DE GÉNERO Y MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

TRACK: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

LÍNEA TEMÁTICA: Derecho humano al cuidado



Universidad Politécnica de Cartagena · Catedrático (España)

djamil.kahale@upct.es

Índice provisional (selección literal)

La obra recoge las aportaciones presentadas en el Congreso Internacional «Violencia de Género y Mujeres en Riesgo de Exclusión Social», celebrado en Sevilla los días 20 y 21 de noviembre de 2025. El volumen ofrece un análisis integral de la violencia de género desde una perspectiva jurídica, sociológica y estructural, abordando su conexión con los procesos de vulnerabilidad y exclusión social que afectan a distintos colectivos de mujeres. A través del estudio del ordenamiento jurídico español y europeo, el examen de la jurisprudencia reciente y el análisis de datos estadísticos oficiales, se examinan manifestaciones específicas como la violencia económica, la violencia vicaria, la violencia en entornos laborales digitalizados y la especial incidencia en mujeres mayores, migrantes y pertenecientes a minorías étnicas. [...]

Problemas básicos a tratar

La obra recoge las aportaciones presentadas en el Congreso Internacional «Violencia de Género y Mujeres en Riesgo de Exclusión Social», celebrado en Sevilla los días 20 y 21 de noviembre de 2025. El volumen ofrece un análisis integral de la violencia de género desde una perspectiva jurídica, sociológica y estructural, abordando su conexión con los procesos de vulnerabilidad y exclusión social que afectan a distintos colectivos de mujeres.

A través del estudio del ordenamiento jurídico español y europeo, el examen de la jurisprudencia reciente y el análisis de datos estadísticos oficiales, se examinan manifestaciones específicas como la violencia económica, la violencia vicaria, la violencia en entornos laborales digitalizados y la especial incidencia en mujeres mayores, migrantes y pertenecientes a minorías étnicas.

El libro constituye una contribución académica rigurosa al estudio interdisciplinar de la violencia de género, aportando herramientas analíticas útiles para la investigación, la docencia avanzada y la práctica jurídica especializada.

Conclusiones a las que se espera llegar

La obra recoge las aportaciones presentadas en el Congreso Internacional «Violencia de Género y Mujeres en Riesgo de Exclusión Social», celebrado en Sevilla los días 20 y 21 de noviembre de 2025. El volumen ofrece un análisis integral de la violencia de género desde una perspectiva jurídica, sociológica y estructural, abordando su conexión con los procesos de vulnerabilidad y exclusión social que afectan a distintos colectivos de mujeres.

A través del estudio del ordenamiento jurídico español y europeo, el examen de la jurisprudencia reciente y el análisis de datos estadísticos oficiales, se examinan manifestaciones específicas como la violencia económica, la violencia vicaria, la violencia en entornos laborales digitalizados y la especial incidencia en mujeres mayores, migrantes y pertenecientes a minorías étnicas.

El libro constituye una contribución académica rigurosa al estudio interdisciplinar de la violencia de género, aportando herramientas analíticas útiles para la investigación, la docencia avanzada y la práctica jurídica especializada.

COMITÉS DEL CONGRESO

COMITÉ ORGANIZADOR

María Luz Rodríguez Fernández, Universidad de Castilla-La Mancha (España), Coordinadora de la red internacional CIELO Laboral
Rodrigo Palomo Vélez, Universidad de Talca (Chile)
Javier A. Suárez A., Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (República Dominicana)
Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente de la Academia de Ciencias (República Dominicana)
Héctor Eduardo Alíes Rivas, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (República Dominicana)
Héctor Arias Bustamante, Presidente de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (República Dominicana)
Thereza Nahas, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Brasil)
Duarte Abrunhosa e Sousa, CIJE-Universidad de Porto (Portugal)
Esperanza Macarena Sierra Martínez, Universidad de Sevilla (España)
Bárbara Torres García, Universidad de Santiago de Compostela (España)
Christian García Fernández, Universidad de Santiago de Compostela (España)
Tatiana Betancur, Corte Suprema (Colombia)
Carolina Bastante Velázquez, Universidad de Castilla-La Mancha (España)
Lavinia Serrani, ADAPT (Italia)

COMITÉ CIENTÍFICO

Rafael Alburquerque, Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (República Dominicana)
Hugo Barretto Ghione, Universidad de la República (Uruguay)
Catarina di Oliveira Carvalho, Universidade Católica Portuguesa (Portugal)
María Emilia Casas Baamonde, Universidad Complutense de Madrid (España)
Emanuel Dagnino, Università degli Studi di Milano Estatale (Italia)
Héctor Omar García, Universidad de Buenos Aires (Argentina)
Adoración Guamán Hernández, Universidad de Valencia (España)
Luiz Eduardo Gunther, Escola Paranaense de Dereito (Brasil)
Marouane Laabbas-el-Guennouni, European Trade Union Institute (Bélgica)
Loïc Lerouge, COMPTRASEC. Universitè de Bordeaux (Francia)
Nicole Maggi-Germain, Universitè Parin 1 Panthéon-Sorbone (Francia)
Pamela Martínez Martínez, Universidad de Chile (Chile)
Lourdes Mella Méndez, Universidad de Santiago de Compostela (España)
Gabriela Mendizábal Bermúdez, Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México)
Eleonora Peliza, Pontificia Universidad Católica de Argentina (Argentina)
Juan Raso Delgue, Universidad de la república (Uruguay)
Emma Rodríguez Rodríguez, Universidad de Vigo (España)
Federico Rosenbaum Carli, Universidad Católica de Uruguay (Uruguay)
Verónica Serafini, Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya (Paraguay)
Luis Serrano Díaz, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)
Julio Aníbal Suarez, Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (República Dominicana)
Michele Tiraboschi, Università di Modena e Reggio Emilia (Italia)
Francisco Tapia Guerrero, Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Chile)
Humberto Villasmil, Universidad Católica Andrés Bello (Venezuela)