

Derecho y Sociedad

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

No. 20 - 2023

Jornadas de Derecho Laboral



Universidad Monteávila

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

Derecho *y* Sociedad 20



Universidad
Monteávila

Noviembre 2023

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

Reservados todos los derechos

Derecho y Sociedad No. 20-2023 | Noviembre 2023

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

Depósito Legal: MI2021000541

ISSN-L: 1317-2778

ISSN: 1317-2778 (Impresa)

ISSN: 2790-380X (En línea)

Caracas, Venezuela

RIF Universidad Monteávila: J-30647247-9

Derecho y Sociedad es una Revista de publicación bianual

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

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

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

DERECHO Y SOCIEDAD

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

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

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

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

Eugenio Hernández-Bretón
Decano

Diana Trías Bertorelli
Directora de la Escuela de Derecho

Eucaris Meza de Valdivieso
Coordinadora Académica

CONSEJO EDITORIAL DE DERECHO Y SOCIEDAD

Carlos García Soto
Director

Andrea Salima Cifuentes
Subdirector del Blog

Rodrigo Farías Díaz
Subdirector de Revista

Fernando Sanquínico Pittevil
Asesor del Consejo Editorial

CONSEJO ASESOR DE DERECHO Y SOCIEDAD

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

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

Colaboran en este número

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

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

Índice

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

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

Nota Editorial

Este número 20 de Derecho y Sociedad está dedicado de forma monográfica al Derecho Laboral.

En este número se recogen los trabajos presentados en las Jornadas “Relaciones de trabajo hoy: un análisis pluridimensional”, celebradas en la Universidad Monteávila entre el 16 y el 18 de noviembre de 2022, con el apoyo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, las Cátedras de Derecho Laboral e Instituciones de la Seguridad Social, el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico y la Dirección de Extensión de la Universidad Monteávila. La Coordinación Académica del evento estuvo a cargo de la profesora María Bernardoni de Govea, Ex Decana de nuestra Facultad y profesora de nuestra Universidad desde sus inicios.

En este número se recogen además las palabras de nuestro Rector y de nuestro Decano con ocasión de esas Jornadas. También se recoge la transcripción de los debates llevados por los actores sociales, organizaciones de empleadores y de trabajadores que acudieron a la invitación de la Universidad para intercambiar ideas sobre el diálogo social.

A partir de este número, se incorpora al Consejo Editorial de Derecho y Sociedad la joven abogada Andrea Salima Cifuentes, a quien damos la más cordial bienvenida.

Según hemos anunciado anteriormente, la Revista está disponible para su consulta en la nueva página web de la Revista: www.derysoc.com. Esa página web, además, aloja el Blog de Derecho y Sociedad, que pretender ser un lugar para el análisis y discusión de los temas que habitualmente tratamos en la Revista, pero de una forma más ágil e inmediata.

Carlos García Soto
Director

Presentación

La Universidad Monteávila (UMA) promovió la realización de las Jornadas “Relaciones de trabajo hoy: un análisis pluridimensional” del 16 al 18 de noviembre de 2022, con el apoyo de las siguientes Dependencias: Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Cátedras de Derecho Laboral e Instituciones de la Seguridad Social, el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico, la Dirección de Extensión y con la Coordinación Académica del evento a cargo de la profesora María Bernardoni de Govea, con un doble objetivo:

1. Análisis y posibles respuestas o soluciones a los desafíos que se están generando en este primer cuarto del siglo XXI, por la transformación radical que se está operando en las formas de trabajo, en las formas de organización y en los métodos de producción en la empresa, impulsada por la llamada 4ª revolución industrial o revolución 4.0, caracterizada por el uso intensivo de la tecnología y por el proceso globalizador que se iniciara desde el siglo anterior, por lo que, se pudieran afectar las bases sobre las cuales se edificaran las disciplinas sociales durante el pasado siglo y con ello, las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y sus familias, así como la economía nacional; desafíos que son más exigentes y urgentes en sociedades, como la nuestra, que ya cuentan con rezagos importantes en materia de extensión y efectividad de la protección social y de la infraestructura tecnológica.
2. Conmemorar el 25º aniversario de la suscripción del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) el 17-03-1997, en una coyuntura como la actual, que pudiera resultar favorable para la institucionalización del diálogo social tomando en cuenta el funcionamiento del llamado Foro de Dialogo Social, con el acompañamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Participaron 14 ponentes, especialistas, docentes y magistrados de las disciplinas sociales, de Venezuela y otros países, así como representantes de las organizaciones empresariales y sindicales venezolanas, empeñados hoy en adelantar un nuevo proceso de diálogo social fundamentado en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se organizaron estas Jornadas de análisis de la realidad laboral en tres bloques o ejes temáticos, desarrollados en una modalidad híbrida, presencial/en línea, y de inscripción gratuita para los interesados:

1. El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio.
 - a. El diálogo social: censor de un modelo democrático de relaciones laborales: Humberto Villasmil Prieto (ex Especialista Principal en Normas Internacionales de la OIT/UCAB).
 - b. Agenda para el diálogo tripartito en Venezuela: León Arismendi (UCV/INAESIN), Maryolga Girán (Girán Abogados y asociados, CONINDUSTRIA), María Bernardoni de Govea (LUZ/UMA).
 - c. Mesa Diálogo Social y Progreso: expectativas en Venezuela. Representantes de: Fedecámaras, Fedeindustria, Conindustria, Consecomercio, CTV, ASI (10:55 a.m. a 12 m.).
 - d. Moderación: Roberto Ruiz Tovar (UMA).
 - e. Relatoría: Tomás Pérez Gruber (UMA).
2. Trabajo, empresa y tecnología: ventajas, riesgos y protección social.
 - a. Trabajo, ocio y libertad en tiempos del trabajo remoto: Mario Ackerman (Universidad de Buenos Aires, ex miembro de CEACR/OIT)
 - b. Trabajo y empresas digitales: Cesar A. Carballo M. (UCAB)
 - c. La transformación digital y la organización emergente: Paúl Rosillón (Investigador, docente y consultor, especialista en estrategia y desarrollo organizacional).
 - d. La organización del tiempo de trabajo en la era digital: Héctor Jaime (UCAT).
 - e. La seguridad social en la era digital: Luis Eduardo Diaz (LUZ).

- f. La inteligencia artificial y los derechos fundamentales de los trabajadores: Alfonso Valbuena Cordero (ex magistrado de la SCS/ TSJ).
 - g. Moderación y Relatoría: María Dina de Freitas Andrade (UMA).
3. Jurisprudencia laboral y vigencia del Derecho del Trabajo
- a. Caso Uber y su tratamiento por la Jurisprudencia de Uruguay: Rosina Rossi (Ministra del Tribunal de Apelaciones de Trabajo del Uruguay).
 - b. Vigencia y desafíos de la legislación laboral en Venezuela: Juan Carlos Pró-Risquez (UCV).
 - c. Procedimiento único virtual y los retos del procedimiento laboral: Carmen Zuleta de Merchán (ex magistrada SC-TSJ/LUZ) y Humberto Angrisano (UMA).
 - d. Moderación: Mary Carmen Torres Montero (UCAB).

La Revista Derecho y Sociedad de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monteávila ha brindado sus espacios para llevarle a los lectores una transcripción de los debates llevados por los actores sociales, organizaciones de empleadores y de trabajadores que acudieron a la invitación de la Universidad para intercambiar ideas sobre el diálogo social, así como los ensayos presentados para su publicación por los ponentes invitados y las palabras del Rector de la Universidad Monteávila, y del Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de esta Universidad, pronunciadas durante el Acto de Instalación que se celebró en el Auditorio Principal de la UMA, el día 16 de Noviembre de 2022.

María Bernardoni de Govea

Palabras del Rector de la Universidad Monteávila

¿Recuerdas la historia de Caín y Abel? El Libro del Génesis dice que “Caín ofreció al Señor frutos del campo; y Abel, por su parte, los primogénitos y la grasa de su ganado. El Señor miró complacido a Abel y su ofrenda, pero no a Caín y la suya”. ¿Por qué? Ciertamente no tiene nada que ver con que a Dios no le gusten las verduras o prefiera la carne. No fue lo que se ofreció. Era el amor con el que se ofrecía. Tal vez Caín solo estaba cumpliendo con su deber. Pero Abel amaba a Dios y quería ofrecerle lo mejor que podía. He querido comenzar con esta historia bíblica y esta pequeña reflexión para hacer ver lo importante que es el trabajo para el ser humano.

Estas jornadas van a reflexionar sobre las relaciones de trabajo hoy, y desde una perspectiva pluridimensional. No podía ser menos, dada la importancia del trabajo para el ser humano y para la sociedad. San Juan Pablo II escribió en la Centesimus annus una soberbia síntesis del laborar humano:

“El trabajo pertenece a la vocación de toda persona; el hombre se expresa y se realiza mediante su actividad laboral. Al mismo tiempo, el trabajo tiene una dimensión social, por su íntima relación, bien sea con la familia, bien sea con el bien común.” L.Ex. Cf. Centesimus annus, nn.31-32.

Como ustedes saben, esta universidad está promovida por el Opus Dei e inspirada en las enseñanzas de San Josemaría Escrivá. El fin principal de la Obra de Dios es ayudar a encontrar a Cristo en el trabajo. Y el mensaje de su fundador es recordar la llamada universal a la santidad: universal porque todos estamos llamados a la unión con Dios, a la bienaventuranza; y también universal porque lo logramos realizando todo trabajo honesto.

Es por esto que el hecho del trabajo nos es tanpreciado en esta universidad, y por lo que vimos con gran satisfacción la propuesta de la profesora Bernardoni, de llevar a cabo estas Jornadas.

Volviendo a la historia inicial, vale recordar que hay dos palabras que reflejan nuestras actitudes hacia los distintos tipos de compromiso en las actividades laborales, físicas o mentales. Estos términos son: “amateur” y “diletante”. Hoy en día estas etiquetas son ligeramente despreciativas. Un amateur o un diletante es alguien no lo bastante diestro, una persona que no debe ser tomada muy seriamente, alguien cuyo rendimiento no alcanza las normas profesionales. Pero originalmente “amateur”, proviene del verbo latino amare, y se refiere a una persona que ama lo que hace. De forma parecida, “diletante”, del latino delectare, significa “encontrar delicia en”, o sea es alguien que disfruta realizando una actividad determinada. Los significados más antiguos de estas palabras, por lo tanto, atendían a las experiencias en lugar de a las realizaciones; describían las gratificaciones subjetivas que obtenían los individuos al hacer las cosas, en vez de puntuar lo bien o lo mal que las realizaban.

Otra observación que me gustaría hacer es que estas Jornadas están motivadas por un hecho humano fundamental: existe el trabajo, y por ende es sujeto de un estudio desde distintas ópticas. Es notable, porque algunos futurólogos auguran el fin del trabajo quizá como alguno auguró el fin de la historia. Las tareas serían realizadas por IA, robots, automatismos y servomecanismos. Al hombre, cual la película Wall-E, no le quedará más que tiempo de ocio, juego y descanso. Y quizá le acontezca, como esa ficción presagiaba, convertirse en seres aniñados y temerosos de decidir. El trabajo es ínsito al ser humano. Le es esencial. Es parte de su dignidad fundamental. El Papa Francisco ha criticado esas distopías que eliminan el trabajo y nos aseguran una remuneración universal.

Las pinceladas que he hecho del trabajo son más propias de un enfoque antropológico-filosófico y teológico, análisis que quizá faltará aquí, pero del que no quiero dejar de llamar la atención, por lo que he dicho sobre algunas ideas que inspiran esta universidad.

Las Jornadas dedican el día de hoy al diálogo social. Y se merece unas palabras. Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve la interacción entre los empresarios, los trabajadores y los gobiernos a fin de hacer realidad la justicia social.

Esta estructura tripartita es la característica que define la singularidad de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas, y es el único organismo internacional que tiene esta configuración.

El diálogo es un mecanismo de generación de estabilidad y, en consecuencia, de progreso económico y social. La experiencia del año 1997 nos debe conducir a esta búsqueda de progreso donde impere la racionalidad, el dato objetivo, y la comprensión de todos los actores sociales.

El dialogo social es más efectivo cuando no se ve a los involucrados como “partes” en una controversia, sino como actores que procuran el bien común.

Vayan mis mejores votos para estas jornadas, mis felicitaciones a los organizadores, y el agradecimiento a todos los ponentes hoy y en los días subsiguientes.

Guillermo Fariñas Contreras

Palabras del Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monteávila

Señor Rector de nuestra Universidad Monteávila, demás autoridades de la universidad, la doctora María Bernardoni de Govea, profesora de esta casa de estudios y antigua decana de nuestra facultad, también a los demás profesores que nos acompañan, a los invitados especiales de los diversos sectores empresariales y sindicales que están aquí con nosotros, estudiantes. Bienvenidos a la Universidad Monteávila.

Es para nosotros un especial motivo de satisfacción tenerlos hoy aquí con nosotros. Esta iniciativa promovida por la profesora Bernardoni nos da la gran oportunidad, desde la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, de abrir nuestra casa para convertirse en un espacio de diálogo, de conversación entre sectores aparentemente opuestos, pero que juntos marcan el futuro del país: la construcción de una sociedad en paz, con dignidad para todos y con prosperidad económica para todos. Es por ello que esta reunión hoy, para conmemorar un evento hace 25 años y para abrir el espacio a la discusión, es tan significativa.

Mis palabras van a ser breves, pero quisiera destacar algo en particular: uno de los grandes hombres del siglo XX para la humanidad fue un líder indio conocido como Mahatma Gandhi. Gandhi, tal vez poco conocido, fue un abogado formado en Inglaterra. Un hombre que, luego de su formación en Londres, regresa a la India y se encuentra con una situación de emigración inmensa. La diáspora de la India es una de las más grandes en la historia del ser humano y había una inmensa población de la India que se había erradicado, estaba siendo llevada a Sudáfrica como trabajadores. Gandhi sigue a esa inmensa diáspora en Sudáfrica y allí descubre el Derecho del Trabajo. Probablemente, para ese tiempo no se hablaba de los Derechos Humanos, pero Gandhi encontró, a través de la protección del trabajador y de la defensa de la dignidad en la conducción

de las relaciones laborales, una forma de defensa de los Derechos Humanos. A ello dedicó su tiempo como abogado en Sudáfrica, para luego regresar convencido de que su mediación y su intervención en un debate político pacífico podía transformar a su sociedad, a la India. Creo que nos dejó un inmenso mensaje del trabajo diario, del trabajo con pasión, del trabajo a través del diálogo para convencer al otro, al diferente, con la inmensa finalidad de hacer un país mejor, una patria más grande.

Creo entonces que el espacio que se abre hoy aquí, y que espero que continúe abierto y que sirva para atraer a otros más, sirva para construir también una mejor sociedad, un mejor país para todos.

Bienvenidos nuevamente a todos a la Universidad Monteávila. Esta es su casa y espero que esto sea muy fructífero estos tres días. Les deseo el mayor de los éxitos. Bienvenidos todos.

Eugenio Hernández-Bretón

Bloque A: El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio

Informe de la Relatoría del Bloque A: El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio

Thomas Pérez Gruber*

pp. 15-23

Sumario

I. Introducción | II. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el diálogo social | III. La experiencia tripartita en Venezuela | IV. Los actores sociales frente al diálogo social en la Venezuela de hoy | V. La pertinencia del diálogo social y del derecho del trabajo | VI. Conclusiones

* Abogado egresado de la UCAB, año 1989. Especialista en Derecho del Trabajo UCAB, año 2009. Profesor de Derecho de la Seguridad Social en la Universidad Monteávila. Gerente Nacional de relaciones laborales del Grupo Azucarero Central El Palmar

I. Introducción

El presente informe de relatoría parte de la base de las exposiciones hechas por un grupo de actores sociales representantes de sectores empleadores y sindicales de Venezuela, esto es, los señores León Arismendi, Maryolga Girán, María Bernardoni, Eloína Pérez Di Giacomo (Fedecámaras), Alejandro Disilvertro (Fedecámaras), Luigi Pisella (Conindustria), Tiziana Polesel (Consecomercio), José Elías Torres (CTV) en el marco del del BLOQUE A cuyo tema fue El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio en el marco de las Jornadas sobre “Relaciones de Trabajo hoy, un análisis pluridimensional” celebradas en noviembre de 2022 en la Universidad Monteávila de Caracas y en Conmemoración de los 25 años de acuerdo tripartito (ATSSI) del 17 de marzo de 1997.

Este informe de relatoría consta de 5 bloques.

1. La organización Internacional del trabajo (OIT) y el diálogo social.
2. La experiencia tripartita en Venezuela
3. Los actores sociales frente al diálogo social en la Venezuela de hoy
4. La pertinencia del diálogo social y del derecho del trabajo
5. Conclusiones

II. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el diálogo social

Para el Dr. Humberto Villasmil, el diálogo social es “un censor del modelo democrático”. La existencia o no del diálogo social visualiza, pues, bajo esta perspectiva, el grado de democracia que existe en un país, al punto que, democracia y diálogo, se necesitan mutuamente. No existe verdadera democracia sin libertad y en consecuencia sin libertad sindical, así como tampoco puede haber libertad sindical plena y efectiva en un estado de derecho falto o incompleto. Son conceptos, “libertad sindical”, “diálogo social”, “democracia” que necesariamente interactúan, que poseen en su esencia una mutua interdependencia. Cada uno de estos conceptos se integran como contenido esencial del otro.

Esta interdependencia conceptual en comentario, supone también que no hay un único modelo de diálogo ya que este se amolda a la circunstancia de cada sociedad y al grado de sus libertades.

Interesante el matiz que aporta el profesor Villasmil al concepto de diálogo social cuando indica que es “un reparto de poderes para elaborar políticas

públicas”. Este matiz implica la elemental importancia que los actores sociales tienen en el desarrollo social. Cada uno tiene su propio poder en la mesa de diálogo, por lo tanto, los actores sociales se necesitan mutuamente, no se pueden imponer y en consecuencia están llamados a colaborar en el progreso social y económico de la sociedad.

La OIT ha ejercido una influencia positiva para el diálogo en Venezuela. Desde la creación de la primera regulación laboral venezolana en los años 30 del siglo XX, sus sucesivas modificaciones, la creación de la legislación de la seguridad social, Venezuela ha sido objeto de apoyo, asesoría y modelación por parte de la OIT.

III. La experiencia tripartita en Venezuela

A partir de las reformas legales laborales del año 1936, en Venezuela se comienza a hablar de seguridad social. Ese año, en Ley del Trabajo, se abre un primer camino, apenas un pequeño camino de intenciones, cuando en sus artículos 127 y 130 se exhorta al Gobierno de la época, a la creación del seguro social obligatorio, previendo la creación de un instituto del Estado que asista la invalidez, maternidad, vejez y muerte no provenientes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para este propósito, el Gobierno de Venezuela de entonces, hizo contacto con la OIT (acaso, la primera vez que la OIT presta asistencia en “situs” a un Estado miembro) quien asiste técnicamente al Gobierno a través de los expertos Cyrille Deschamps y Antonin Zelenka. Estos expertos ejecutan los primeros estudios relativos a la implantación de un sistema obligatorio de seguridad social para Venezuela y con base a ello, un proyecto de Ley de Seguro Social en el año 1938. No obstante, no fue sino hasta 1940 cuando se aprueba la primera legislación de seguridad social venezolana creándose un fondo de reparto, de solidaridad intergeneracional, a cargo del Estado y financiado con contribuciones patronales, de trabajadores y del propio fisco nacional.

Muy incipiente aun, cuatro años después (1944), se erige el Instituto Central de los Seguros Sociales con un ámbito espacial limitado a algunas zonas de la ciudad de Caracas y su directorio formado con miembros del sector patronal, trabajadores y gobierno.

En el año 1946 el Instituto Central de los Seguros Sociales se reforma para darle más autonomía y capacidad de acción, pasándose a denominar desde entonces y hasta ahora, Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS).

La legislación de seguridad social en Venezuela, en sus leyes y reglamentos, fue sufriendo cambios a lo largo de los años y fue igualmente desarrollándose y extendiéndose paulatinamente por el territorio del país, originalmente prestando atención de salud y a partir del año 1967 creando los fondos para cubrir las contingencias de vejez y sobrevivencia. La contingencia de pérdida de empleo data en Venezuela del año 1989.

Creado, como se dijo, en 1967, el fondo de pensiones de jubilación en Venezuela, comienzan a hacer efectivas las primeras pensiones de vejez alrededor del año 1993, mismo año de la grave devaluación de la moneda venezolana, que, junto al ineficiente manejo de los fondos, produjo pensiones muy bajas y con ello protestas de sus beneficiarios.

Tales protestas y colapso de la seguridad social conllevaron en el año 1996 a una propuesta de reforma por parte del sector patronal venezolano, consistente en, respetando los derechos adquiridos de los pensionados, que, junto al sistema de reparto, exista un sistema de capitalización individual conforme a la experiencia chilena. A la par de esta reforma de la seguridad social, el sector patronal también proponía entonces modificar el régimen legal de las indemnizaciones por retiro vigentes para el momento, descentralizar los sistemas de salud en las gobernaciones de provincias y la liquidación del IVSS.

Esta crisis laboral, económica y de seguridad social fue sin dudas el cultivo de un acuerdo entre patronos, trabajadores y Estado venezolanos, que se llevó a cabo sin pocas dificultades y que derivó en el Acuerdo Tripartito sobre Salarios y Seguridad Social Integral (Atssi) del 17 de marzo de 1997.

Este acuerdo fue la fuente de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) del 19 de junio de 1997 y de la primera ley de seguridad social con rango orgánica, la Ley Orgánica de Seguridad Social Integral del 30 diciembre de 1997.

Lamentablemente y no obstante el respaldo que la OIT hizo a tales acuerdos la nueva constitución de 1999 estableció, en su disposición transitoria cuarta, un plazo de un año para que el poder legislativo restituyera los cambios que en materia de indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo contenía la reformada LOT del 97, lo cual se materializó el 30 de abril del año 2012 con la implantación de una normativa laboral que no fue discutida por los sectores sociales y no fue debatida en el parlamento venezolano sino que se originó de un decreto presidencial, el Decreto con Rango y Fuerza de Ley del ley Orgánica

del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), que además de restituir la fórmula de cálculo de la indemnización por terminación de trabajo previa al año 1997, introdujo también cambios muy relevantes, bajo crítica de la doctrina, en lo que se refiere a las relaciones laborales venezolanas.

Es importante resaltar en relación con este análisis de la reforma laboral venezolana de 1997, que La Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresó su satisfacción por los avances de la misma en materia de salario, prestaciones sociales y seguridad social, fundamentado su satisfacción, por un lado, en su origen concertado, y por el otro, por su contenido tendiente a propiciar la generación de empleo y bienestar social.

IV. Los actores sociales frente al diálogo social en la Venezuela de hoy

El diálogo requiere que los actores sociales estén convencidos de su necesidad y su disposición a llegar a acuerdo. Ello fue clave en el acuerdo tripartito del año 1997 como lo fue también en el advenimiento obrero patronal del Año 1958.

De la interacción que sostuvimos el pasado miércoles 16 de noviembre 2022 con los actores sociales presente en la Universidad Monteávila, se observa que estamos en tiempos diferentes a los tiempos de la reforma del año 1997. El diálogo que se viene desarrollando actualmente requiere más claridad respecto de sus objetivos. Desde el punto de vista económico, pareciera que los actores sociales parecen haber entendido la importancia y necesidad de que en Venezuela debe funcionar la economía de mercado, lo que ha permitido un entorno más favorable al diálogo, particularmente con el sector gobierno.

El diálogo social debe procurar decisiones que favorezcan tanto el aumento de la productividad de las empresas y de los salarios con base a la realidad de un país aún saliente de la una crisis de gran magnitud. Los actores sociales expresan estar conscientes de estar en un país y una economía con dificultades de institucionalidad, con bajo manejo de información y Estadísticas, lo que dificulta la toma de decisiones, lo que afecta al diálogo.

Los actores sociales en Venezuela deben adaptarse a las nuevas realidades del siglo XXI y a la desaparición del petroestado.

El diálogo requiere también superar conceptos ideológicos antagonismo para enfocarse en lo que une y procura el bien común y el bienestar de todos.

EL diálogo social requiere la modernización de las leyes que favorezcan a la economía y en especial a la legislación laboral, así como la institucionalización del país.

Tanto la representación sindical como la representación patronal presente en el foro refieren la ausencia de diálogo en Venezuela por un largo tiempo, 20 años, celebrando hoy en día que la presencia de la OIT en Venezuela está produciendo un avance resaltante, que ha abierto nuevamente el diálogo.

También se resalta el alarmante número de venezolanos en la informalidad en el año 2022, así como el número elevado de inmigrantes venezolanos con pérdida importante del bono demográfico en Venezuela.

Importante tomar en cuenta lo que indica el informe de la Comisión de Encuesta instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia por parte del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Actualmente se están llevando a cabo mesas de diálogo en el país con presencia de la OIT que generan expectativas favorables en las que están interviniendo sectores tripartitos, esto es, representantes del gobierno, sindicales y patronales.

V. La pertinencia del diálogo social y del derecho del trabajo

La actual situación venezolana y también del mundo, generan la preguntar a cerca de la pertinencia el diálogo e incluso del derecho del trabajo.

El mundo vive nuevas formas de trabajo impactadas por la revolución tecnológica, el Teletrabajo, el Trabajo a través de plataformas digitales, trabajo en la red, trabajo desconectado de un centro físico que problematiza su trazabilidad, su ubicación, la identificación de patrono, la supervisión del trabajo por parte de la administración del trabajo, las contribuciones a la seguridad social, entre otros aspectos.

En el mundo se observan patronos domiciliados en cualquier país y sus servicios desarrollados en cualquier otro.

Como consecuencia de esta nueva realidad del mundo del trabajo, las condiciones de prestación del trabajo y su estatus jurídico pueden derivar en inciertas, generadores de vinculaciones laborales precarias y violación de derechos laborales.

En Venezuela no hay una normativa expresa que regule ni el teletrabajo ni la modalidad de trabajo en plataformas informáticas.

El artículo 209 del decreto con rango y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) regula a los llamados “trabajadores a domicilio”, entendiéndose por tales aquellos que realizan un trabajo remunerado, bajo dependencia de uno o más patronos desde su hogar o casa de habitación.

Desde este único artículo citado podríamos decir entonces, que es posible tener trabajadores bajo dependencia que trabajen desde su domicilio, no obstante que, no se formula un programa normativo que delimite las condiciones especiales o particulares que lo regulen. Tal regulación supone la única norma que podría ser aplicable a las nuevas formas de trabajo que se están dando en el mundo y también en Venezuela.

Esta nueva realidad laboral apenas incipiente en nuestro país, pero muy difundida en otros países, lejos de considerar la muerte de la legislación laboral, decreta su pertinencia y en cualquier caso la adaptación necesaria.

VI. Conclusiones

El sindicalista español Joan Coscubiela dice: “Al sindicalismo le está desapareciendo el hábitat que lo vio nacer: el estado-nación, la sociedad industrial, la empresa integrada, las condiciones de trabajo homogéneas, fruto de la organización fordista del trabajo incluso el empresario tradicional, que ahora no tiene en muchas ocasiones cara, y que es sustituido con frecuencia por un ejecutivo que gestiona unos fondos posiblemente multinacionales que conforman el capital de la empresa. Han desaparecido del paisaje habitual, salvo excepciones, las grandes empresas y prolifera el minifundismo empresarial y los pequeños centros de trabajo donde es cada vez más difícil organizar a los trabajadores. A los sindicatos les ha pasado como al oso panda, que están desapareciendo los bosques de bambú en los que vivía y de los que se alimentaba”.

Estos cambios suponen que los sindicatos también tienen que cambiar, como cambia la empresa y el trabajo, sin desaparecer. Podría decirse que el

sindicalismo debe prepararse para representar a sus afiliados fuera de la empresa, donde se encuentren. El sindicato se debe adaptar al mundo globalizado que funciona fuera del centro de trabajo, que funciona en la red y lo debe hacer sin perder su esencia y seguir luchando por la defensa de los intereses de los trabajadores.

El sindicalismo debe preguntarse si su misión está más en la conciliación que en el conflicto.

El sindicalismo tiene que atraer a los jóvenes adecuándose a los tiempos modernos.

En un mundo globalizado la tendencia debería ser que los sindicatos se hagan también globalizados.

Desde la OIT, su Director General en la 102 Conferencia Internacional del Trabajo (2013), decidió que uno de los siete temas prioritarios a tratarse en el centenario de esa organización en 2019 sería el del futuro del trabajo.

El futuro del trabajo es un debate incierto pero relevante. Las nuevas realidades deben conducir a un derecho del trabajo basado en la dignidad del ser humano, que procure la inclusión, garantista de los derechos fundamentales con miras al trabajo decente y a la seguridad social.

Los actores sociales en la formulación de las políticas públicas han de procurar preservar la existencia del vínculo laboral en un mercado laboral que facilita el trabajo autónomo, independiente o informal para lo cual es indispensable la promoción de empresas sostenibles.

La nueva revolución industrial, la nueva tecnología, es una oportunidad de adaptación del concepto básico de la OIT, que el trabajo no es una mercancía y que el derecho del trabajo se base en la protección de la dignidad del ser humano.

Los actores sociales deben transformarse para seguir teniendo capacidad de representación en el diálogo social y en la configuración de las políticas públicas, tal como lo hizo cuando se adaptó en el siglo XIX ante los retos de las primeras revoluciones industriales, pues, siempre estará en su misión, cualquiera sea su época de vivencia, contribuir en frenar la precarización del empleo.

El liderazgo de los actores sociales en el ejercicio de la libertad sindical no desaparece con las nuevas formas de trabajo pues la acción colectiva de los

actores es una obligación ineludible. Este es el sentido el diálogo social como “Censor del modelo democrático”.

Pertinencia del diálogo social

María Bernardoni de Govea*

pp. 25-47

Sumario

I. Introducción | II. El diálogo social en el origen del Derecho Laboral y del Derecho Social | 1. Noción de dialogo social y tripartismo | III. Experiencia de diálogo social en Venezuela | 1. Relaciones de trabajo en Venezuela, un sistema dual | 2. El Acuerdo tripartito sobre seguridad social integral y política salarial (ATSSI) de 17-03-1997 | 3. El desarrollo del tripartismo en otros Acuerdos celebrados | IV. Pertinencia del dialogo social en la actualidad | 1. Perspectiva mundial | 2. Perspectiva venezolana | V. Conclusiones

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ex ministra del Trabajo de Venezuela.

Pertinencia del diálogo social

Resumen: La pertinencia del dialogo social se enfoca desde una doble perspectiva, la global, según la cual es considerado como contenido esencial de la libertad sindical desde la constitución de la OIT en 1919 y actualmente, ante los desafíos de las revoluciones tecnológicas y de la globalización, el diálogo social tripartito es considerado dentro de los 4 objetivos estratégicos para mantener la vigencia de los principios y la misión de la OIT, según la Declaración de OIT 2008 sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa. La segunda perspectiva, la venezolana, hoy en construcción, por el Foro Social, instalado en cumplimiento de las Recomendaciones de la Comisión de Encuesta que nombra la OIT (1919) y que pudiera reconducir las relaciones de trabajo a un esquema de dialogo social, luego de su suspensión durante un largo periodo de 25 años, a pesar de los logros en materia de participación del Acuerdo Tripartito de 1997.

Palabras claves: Diálogo social | Libertad sindical | Revoluciones tecnológicas | Globalización.

Relevance of social dialogue

Abstract: The relevance of social dialogue is approached from a double perspective, the global one, according to which it is considered as an essential content of freedom of association since the constitution of the ILO in 1919 and currently, in the face of the challenges of technological revolutions and globalization, tripartite social dialogue is considered within the 4 strategic objectives to maintain the validity of the principles and mission of the ILO, according to the 2008 ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. The second perspective, the Venezuelan one, today under construction, by the Social Forum, installed in compliance with the Recommendations of the Commission of Inquiry appointed by the ILO (1919) and that could redirect labor relations to a scheme of social dialogue, after its suspension for a long period of 25 years, despite the achievements in terms of participation of the Tripartite Agreement of 1997.

Keywords: Social Dialogue | Freedom of Association | Technological Revolutions | Globalization.

I. Introducción

Las Jornadas Relaciones de Trabajo Hoy: un análisis pluridimensional, convocadas por la Universidad Monteávila para realizarse los días del 16 al 18 de Noviembre de 2022, persiguen dos objetivos: por una parte, la conmemoración del 25 aniversario del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) y de las primeras leyes paccionadas producto de dicho acuerdo, concertados en 1997 y, por la otra, el estudio y análisis de las múltiples transformaciones que vienen sucediéndose en el mundo del trabajo, producto de las revoluciones tecnológicas y de cambios económicos y políticos mundiales, y las soluciones posibles a adoptar desde la legislación, la jurisprudencia, la doctrina y la gerencia, a fin de garantizar los niveles de protección social.

El presente trabajo se presenta en dichas Jornadas para ser expuesto en el Bloque 1, cuyo título es “El dialogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio”, tema No. 2 titulado “Agenda para el dialogo tripartito en Venezuela”, por lo que hemos considerado de utilidad plantear su desarrollo en tres puntos:

En un primer punto el significado del diálogo social en el origen del Derecho Laboral y del Derecho Social, Disciplinas jurídicas que nacen producto de un gran Pacto o Transacción Social para hacer viable un Pacto político, como lo fue el Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial del siglo XX, cuya parte XIII previó la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), parte XIII que se constituyó en la Ley fundamental o Constitución de esta Organización,

Un segundo punto, dedicado a hacer referencia a las experiencias venezolanas en materia de dialogo social y tripartismo.

Y un tercer punto, que se refiere a la pertinencia actual del dialogo social.

Entendemos de esta manera satisfacer los dos grandes objetivos de las Jornadas.

Para finalizar, unas conclusiones, que, como todas a las que arribemos en cualquier tópico de las disciplinas sociales, serán temporales y muchas veces incompletas, dado el dinamismo que las caracteriza.

II. El diálogo social en el origen del Derecho Laboral y del Derecho Social

1. Noción de dialogo social y tripartismo

Cuando se habla de dialogo social se hace referencia a un tipo de relaciones horizontales entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil (empresas, sindicatos, grupos, asociaciones) con el fin de contribuir a elaborar soluciones a la problemática social, basadas en el consenso; problemática social que puede ser de distinto orden, político, económico, y que es siempre de interés general.

Presupone un proceso de toma de decisiones no autoritario, abierto, público y sujeto a crítica.

En el ámbito laboral el diálogo suele ser tripartito, porque convoca a los tres principales actores del mundo económico y laboral: Estado, Empleadores y Trabajadores.

El tripartismo ha sido promovido por la OIT, no solo como un instrumento de diálogo coyuntural para solucionar puntualmente conflictos laborales, sino como una forma de organización de las relaciones laborales, constituyendo ella desde su creación en 1919, la principal expresión de tripartismo a nivel mundial, estando sus principales órganos conformados tripartitamente. Así por ejemplo, la Conferencia Internacional está conformada por representaciones de los tres sectores del mundo económico de cada uno de los Estados miembros de la OIT, estándole atribuidas constitucionalmente funciones similares a un órgano parlamentario, por cuanto dicta Convenios y Recomendaciones, de carácter obligatorio para los miembros que los ratifican e incluso Normas obligatorias para los Estados miembros independientemente de su ratificación, como son las que prevén los derechos fundamentales en el trabajo.

Las fuerzas de la producción, el trabajo del hombre y el capital, desde siempre han estado determinadas, influenciadas, por los acontecimientos de todo orden que se suceden en su transitar por la historia, políticos, económicos, tecnológicos, culturales, fundamentalmente, a la vez que ambas inciden en transformaciones y cambios sociales. Es una relación muy dinámica.

Y en ese transitar, las experiencias no siempre han sido virtuosas, ni pacíficas, así, han ocurrido confrontaciones bélicas, malestar social generalizado, conflictos de distinto orden, lo que ha llevado a los seres humanos y a sus líderes,

a trazarse como objetivo prioritario el necesario equilibrio entre ambas, en la búsqueda de la justicia social y la paz. Es una relación conflictiva de intereses diferentes y en ocasiones encontrados.

El Derecho Laboral surge precisamente el pasado siglo como producto de esa búsqueda de equilibrio, de esa necesidad de reconocimiento y de respeto entre ambas fuerzas, una, la primordial, el centro de la historia, la fuerza humana, la otra, la fuerza material, instrumento de progreso y bienestar, individual, personal y social, para dar respuestas a la situación social angustiante en que se encontraban grandes masas de trabajadores, producto de dos revoluciones acaecidas en el siglo XVIII: la de naturaleza económica o primera revolución industrial (1769) y la revolución francesa (1789), de naturaleza política.

La primera revolución industrial de 1769 generada con la invención de la máquina de vapor que produjo un gran impacto en la industria, sobre todo en los sectores de transporte y tejidos, lo que provocó un vuelco del trabajo artesanal hacia el industrial y un gran éxodo de los campesinos hacia las ciudades atraídos por la mayor cantidad de puestos de trabajo que se generaban en la industria, que ayudada por los inventos tecnológicos comenzó la producción en masa de productos y, por ende, una mayor necesidad de mano de obra; sin embargo, la demanda era mucho mayor que la oferta y el trabajo se prestaba en condiciones deplorables provocando la conocida en la doctrina laboral como “cuestión social”

Esta situación estuvo soportada a su vez, en la filosofía individualista y libertaria propugnada por la revolución francesa de 1789, que convirtió en un dogma la autonomía de las partes, consideradas iguales en el contrato, ante la cual cedía el poder del Estado que debía inhibirse en la determinación de las condiciones de trabajo, correspondiendo dicha facultad a las partes del contrato de trabajo: patrono y trabajador.

Era necesaria la toma de medidas que atendieran los efectos humanos devastadores producidos. La irrupción en el mundo jurídico y socioeconómico del Derecho Laboral y Social, promovida internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919¹, fecha que mayoritariamente es aceptada como la correspondiente al nacimiento del Derecho del Trabajo, con

¹ Con antecedentes en el proceso conocido como de constitucionalización de los derechos sociales, con México a la cabeza con la Constitución de Querétaro (1917) y la Constitución de Weimar (1919)

principios y objeto propios, estuvo basada en una clara idea de búsqueda de la justicia social, entendida como un objetivo solo posible mediante el entendimiento entre las fuerzas de la producción y la política y la paz como el derrotero final. No en vano, la creación de la OIT se prevé en la Parte XIII del Tratado de Versalles de 1919 que puso fin a la Primera Guerra Mundial y cuyo texto constituye hasta el día de hoy su Constitución o Ley fundamental, integrada asimismo por la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944. Ilustrativo es que, la Comisión de Legislación del Tratado de Versalles, conformada por políticos, académicos y representantes sindicales, estuvo presidida por Samuel Gompers Presidente de la Federación Americana de Trabajadores. El Tratado de Versalles constituyó pues, no solo un pacto político para finalizar una guerra, sino que comprendió un pacto social que se mantiene vigente en la Constitución de la OIT.

Justicia social y paz, pues, constituyen las ideas/fuerza que a lo largo de los últimos 103 años han sido el principio y fin del desarrollo de las relaciones laborales, del mundo del trabajo y del entramado institucional donde estas se mueven; justicia social entendida como “el derecho de todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”²; paz, que alude a estados de tranquilidad, sosiego, unión, entendimiento, opuestos a la turbación y las pasiones que inducen a la confrontación.

No es casual entonces que, la OIT incluya en el preámbulo de su Constitución el principio de la libertad sindical, como uno de sus objetivos prioritarios para la búsqueda de la justicia social en las sociedades y a través de ésta, la paz entre las naciones; libertad sindical, que más adelante en el Convenio Internacional No. 87 dictado en 1948 se define como el derecho tanto de trabajadores como de empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma

² Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo del 10 de mayo de 1944 (Declaración de Filadelfia). Parte II.a.

y que la Declaración de Filadelfia de 1944³, reconozca la obligación de la OIT de fomentar entre todas las naciones del mundo, la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

Libertad sindical que contiene en su sustancia tanto el dialogo social como el tripartismo; por lo que, tampoco es casual que la OIT desde su fundación haya promovido el tripartismo, tanto en los principios desarrollados en sus Convenios y Declaraciones, como en la doctrina emanada de los Órganos de Control, es decir, la Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones (CEACR), el Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia, así como en la conformación tripartita de sus principales Órganos; ciertamente, tanto la Conferencia Internacional, como el Consejo de Administración, como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia, se integran con representaciones de los tres sectores, gobiernos, empleadores y trabajadores.

Podemos entonces afirmar que, el principio y el derecho de libertad sindical, entendida como un derecho bisagra por su potencialidad para la defensa y conquista de derechos, de acuerdo con la famosa frase atribuida a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), y el diálogo social, lubricante necesario para el funcionamiento de esa bisagra transformadora, están presentes desde el origen de la Organización Internacional del Trabajo, que es, asimismo, el origen del Derecho Laboral y del Derecho Social a nivel mundial.

III. Experiencia de diálogo social en Venezuela

“El dialogo tripartito nació en Venezuela como una expresión propia de una cultura democrática profundamente internalizada por el país” (Teodoro Petkoff, Caracas, 1998)

1. Relaciones de trabajo en Venezuela, un sistema dual

Un informe⁴ realizado por una Misión de expertos designada por la OIT a petición del gobierno venezolano, que visitara al país en 1991 con el fin de

³ Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo del 10 de mayo de 1944 (Declaración de Filadelfia). Parte II e)

⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *Relaciones de trabajo en Venezuela: informe de una misión de la Oficina Internacional del Trabajo* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995).

realizar un diagnóstico del sistema de relaciones laborales venezolano, con particular referencia a la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, resulta de gran interés para entender las características de éste. Transcribimos algunas de sus conclusiones relacionadas con el tema del dialogo social en nuestro país:

Si se examina con mayor detenimiento el sistema venezolano, se podrá comprobar que, más que intervencionista puro por el estilo de los ordenamientos que tanto abundan en otros países de la región, dicho sistema se caracteriza en realidad por un marcado *dualismo*. El Estado instauró el marco institucional en que se desenvuelven las relaciones colectivas y regulo de modo directo muchas condiciones de trabajo, pero al margen de su acción, los interlocutores sociales fueron estrechando sus contactos bilaterales, creando nuevas fuentes formales del derecho y mejorando los mínimos fijados por la ley.

Desde el punto de vista doctrinal, este dualismo podría por tanto considerarse como una manera de alcanzar un equilibrio entre las tendencias hacia el voluntarismo y la intervención del Estado que laten en el fondo de todo sistema de relaciones de trabajo.

(...) El observador extranjero percibe, por último, *un aparente consenso de las organizaciones* institucionalizadas en cuanto a las grandes líneas del sistema. Este consenso, cuyo origen puede rastrearse hasta el Pacto de Avenimiento Obrero Patronal de 1958, es un elemento esencialmente positivo que facilita el funcionamiento del sistema y -lo que es más importante aún- lo legitima.

La Misión, no obstante, el “aparente consenso” que observó en la base del sistema, advierte más delante de los peligros que supondría el que esto se tradujera en inercia de los actores sociales para advertir las carencias y buscar las alternativas posibles de manera autónoma, recurriendo más bien al contacto directo con los factores de poder.

Esa característica dual, equilibradora entre el intervencionismo estatal y la autonomía de los actores privados, tiene sus raíces en los dos pactos sociales celebrados a la caída de la dictadura de Marcos Pérez Jiménez el 23 de enero de 1958, el pacto de Avenimiento Obrero-Patronal, celebrado por el Comité Sindical Unificado y la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS) el 24 de abril de 1958, cuya finalidad fundamental fue la moderación de la conflictividad laboral para darle piso estable a la naciente democracia y el Pacto de Punto Fijo, celebrado el 31 de octubre de ese mismo año, 1958, entre los partidos Acción Democrática (AD), Comité Político Electoral Independiente (COPEI) y Unión Republicana Democrática (URD); dentro de los objetivos de este Pacto estaba el respeto de los

derechos del trabajador y de la libertad sindical, constituyéndose así la libertad sindical, y con ella, sus contenidos esenciales, uno de los cuales es el diálogo social, en base del nuevo sistema político y propósito de sus nuevos líderes.

No en vano en el periodo democrático conocido como “punto fijista” en razón del Pacto que lo sustentó durante largos años, hubo por los distintos gobernantes la decidida intención de promover el diálogo social y para ello fueron creadas varias instancias u organismos, aunque no puede decirse que se llegó a institucionalizar el diálogo social como mecanismo de alto nivel para llevar adelante la política socio económica del país. Mencionamos como ejemplos de ello, la Comisión de Alto Nivel (1974-1979), el Consejo Nacional de Costos Precios y Salarios (1981).

El segundo gobierno de Rafael Caldera (1994-1999) se encontró con un espinoso tema que venía desarrollándose desde por lo menos 1985 y se propuso su atención mediante el diálogo social; nos referimos a los temas de las prestaciones sociales y de la seguridad social, en relación con los cuales los sectores patronal y laboral tenían visiones encontradas y que, habiéndose pretendido resolver durante las largas discusiones (1985-1990) de la Ley Orgánica del Trabajo, finalmente aprobada en 1990, no fue posible encontrar un acuerdo, resultando expresamente diferido su tratamiento en una de las disposiciones de la nueva Ley.

En efecto, el Presidente Caldera convocó primero a una Comisión Presidencial, constituida fundamentalmente por personalidades del mundo académico, especializadas en el área laboral y de la seguridad social, coordinadas por los Ministros de Trabajo y Hacienda, la cual produjo un informe que no recibió la aprobación de todos los integrantes de dicha comisión, lo cual le restó eficacia a su contenido; luego se constituyó una Comisión que reunió a representantes de alto nivel del sector sindical y empresarial, coordinados por el Ministro del Trabajo, la cual después de intensas reuniones arribaron a puntos de coincidencia sobre el tema salarial y el tema de las prestaciones sociales que, sin embargo, no se concretaron en un acuerdo escrito.

En el tercer intento, el presidente Caldera en noviembre de 1996 invita a las Confederaciones y Centrales Sindicales existentes para la fecha, así como a las Cámaras Patronales, para la Constitución de una Comisión Tripartita, con representación del gobierno nacional, con el objeto de “discutir e intercambiar

puntos de vista en relación a la seguridad social⁵ y se logra el 17 de Marzo de 1997 la firma del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), que constituye un acontecimiento trascendental en la historia de las relaciones laborales venezolanas y cuyo análisis haremos de seguidas, siendo su único antecedente el ya mencionado Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal de 1958.

2. El Acuerdo tripartito sobre seguridad social integral y política salarial (ATSSI) de 17-03-1997

Veamos el alcance y principales características del ATSSI:

Amplia conformación de la Comisión Tripartita: por el Estado los ministros de Planificación, Hacienda y Trabajo; por los trabajadores, Confederación de Trabajadores de Venezuela CTV, Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) y la Confederación General de Trabajadores (CGT) (la Confederación Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV) que para la fecha fue la única que no suscribió el Acuerdo, fue convocada por el gobierno a participar y de hecho lo hizo en un comienzo, retirándose por desacuerdo con la negociación en torno a las prestaciones sociales); por los empleadores, Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y producción (FEDECÁMARAS), Confederación Venezolana de Industrias (CONINDUSTRIA), Consejo Nacional del Comercio y los Servicios (CONSECOMERCIO), Federación de Agricultores (FEDEAGRO) y la Federación de Artesanos, Pequeños y Medianos Industriales de Venezuela (FEDEINDUSTRIA).

Estructura a dos niveles: a) El nivel político o decisorio, conformado por los altos representantes de las organizaciones e instituciones integrantes, con competencia para decidir y conformar la voluntad de la Comisión, decisiones que se tomaron por unanimidad; b) El nivel técnico, conformado por asesores técnicos de cada sector, gubernamental, patronal y sindical, encargado de la redacción de los proyectos de acuerdos y de normas que serían elevados a la consideración de nivel decisorio, constituyendo además en la práctica el apoyo administrativo de la Comisión.

Amplio contenido temático: Sistema integral de Seguridad Social, Re-composición y tutela del salario, Conservación del instituto de la estabilidad en

⁵ Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI). República de Venezuela. Ministerio del Trabajo. 29 de mayo de 1997.

el empleo, Implementación de un nuevo modelo del régimen de prestaciones sociales, Fomento de la negociación colectiva y el tripartismo como contenidos básicos de la libertad sindical e imperativos de un moderno sistema de relaciones de trabajo.

Producción legal que desarrolla los acuerdos del ATSSI, convirtiéndose en las primeras normas paccionadas o concertadas en Venezuela, en razón de que su fuente real o material fue el ATSSI, siendo importante destacar que muchos de los proyectos de leyes y reglamentos fueron elaborados por el nivel técnico de la Comisión Tripartita.

1. Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica de Trabajo LOT⁶.
2. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSI)⁷.
3. Decreto No. 2744 con rango y fuerza de ley que regula el proceso de liquidación del IVSS y la transición al nuevo Sistema de Seguridad Social Integral⁸.
4. Decreto No. 2.944 con rango y fuerza de ley que regula el Subsistema de Salud⁹.
5. Decreto No. 2963 con rango y fuerza de ley que regula el Subsistema de Paro Forzoso y de Capacitación Profesional¹⁰.
6. Decreto No. 2.992 con rango y fuerza de ley que regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional¹¹.
7. Decreto No. 2.993 con rango y fuerza de ley que regula el Subsistema de Pensiones¹².
8. Decreto No. 3.236 mediante el cual se dicta el Reglamento Orgánico de la Superintendencia del Subsistema de Salud¹³.
9. Decreto No. 3.237 mediante el cual se dicta el Reglamento Orgánico de la Superintendencia del Subsistema de Pensiones¹⁴.

⁶ Publicada en Gaceta Oficial No. 5.152 extraordinario, del 19 de junio de 1997.

⁷ Publicada en Gaceta Oficial No. 5.199 extraordinario, del 30 de diciembre de 1997.

⁸ Publicado en Gaceta Oficial No. 36.557, del 09 de octubre de 1998.

⁹ Publicado en Gaceta Oficial No. 36.568, del 27 de octubre de 1998.

¹⁰ Publicado en Gaceta Oficial No. 36.575, del 05 de noviembre de 1998.

¹¹ Publicado en Gaceta Oficial No. 36.575, del 05 de noviembre de 1998.

¹² Publicado en Gaceta Oficial No. 36.575, del 05 de noviembre de 1998.

¹³ Publicado en Gaceta Oficial No. 36.628, del 25 de enero de 1999.

¹⁴ Publicado en Gaceta Oficial No. 36.628, del 25 de enero de 1999.

10. Decreto No. 3.244 mediante el cual se dicta el Reglamento Parcial de la Ley de Carrera administrativa para el pago de la prestación de antigüedad¹⁵.
11. Decreto No. 3.245 mediante el cual se regula la contratación de los Fideicomisos Laborales por parte de la Administración Pública¹⁶.
12. Decreto No. 3.235 mediante el cual se dicta el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo¹⁷.
13. Decreto No. 3.260 mediante el cual se dicta el Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo¹⁸.
14. Decreto No. 3.261 mediante el cual se dicta el Reglamento Parcial del Decreto Ley del Subsistema de Pensiones que regula el Fondo de Solidaridad Intergeneracional¹⁹.
15. Decreto No. 3.262 mediante el cual se dicta el Reglamento para el cálculo de la rentabilidad y el riesgo de cada Fondo y del Mercado.²⁰
16. Decreto No. 3.263 mediante el cual se dicta el Reglamento sobre la Adecuación Patrimonial y Encaje de las Administradoras de Fondos de Pensiones²¹.
17. Decreto No. 3.264 mediante el cual se dicta el Reglamento Parcial del Decreto Ley del Subsistema de Pensiones que regula el derecho a la información de los afiliados ante las Administradoras de Fondos de Pensiones²².
18. Decreto No. 3.265 mediante el cual se dicta el Reglamento Parcial No. 1 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral

¹⁵ Publicado en Gaceta Oficial No. 36.628, del 25 de enero de 1999.

¹⁶ Publicado en Gaceta Oficial No. 36.628, del 25 de enero de 1999.

¹⁷ Publicado en Gaceta Oficial No. 5.992 extraordinario, del 25 de enero de 1999. El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) desarrolla los contenidos del ATSSI en cuanto a la promoción de la negociación colectiva, el tripartismo, contenidos esenciales de la Libertad Sindical; su proyecto fue elaborado a solicitud del Presiente Caldera por un grupo de 8 calificados profesores universitarios, especialistas del Derecho Laboral, coordinados por el Director General del Ministerio del Trabajo Dr. Cesar Carballo.

¹⁸ Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

¹⁹ Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

²⁰ Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

²¹ Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

²² Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

sobre el Servicio de Registro e Información de la Seguridad Social Integral (SEREISSI)²³.

Destacó el Presidente Caldera la importancia del Acuerdo Tripartito logrado:

Estamos emprendiendo un nuevo y amplio sistema de seguridad social y no ha sido obra del Gobierno y los Legisladores solamente. Ha sido obra de un entendimiento tripartito, entre los representantes empresariales, los representantes laborales y el Gobierno. A través de largas discusiones y de pacientes diálogos -a veces difíciles de llevar- han encontrado siempre la solución. Esto ha demostrado que los intereses comunes, los intereses nacionales, los requerimientos de la justicia social, están por encima de los puntos de vista aislados. Estamos orgullosos de nuestro tripartismo y venimos a presentarlo como una contribución a este ejemplo que el carácter tripartito de la OIT está dando a la Humanidad²⁴.

3. El desarrollo del tripartismo en otros Acuerdos celebrados

El mecanismo tripartito para abordar la cuestión laboral pareció haber echado raíces en la práctica de las relaciones laborales del país, por lo que luego del ATSSI, varios acuerdos tripartitos se celebraron durante los dos últimos años del periodo de gobierno del Presidente Caldera, 1997 y 1998:

a. Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salarios (ATES) y la Política de Empleo Concertada (PEC) (03-07-1997)

La Comisión Tripartita que había suscrito el ATSSI, acordaron iniciar en su seno discusiones dirigidas a la formulación de una coherente y eficaz política de empleo y formación para el trabajo, que comprometiera tanto al Estado como a los interlocutores sociales; llegándose así a la suscripción de un nuevo pacto social tripartito, el ATES, Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salarios.

(...) suscrito el 3 de julio de 1997, por el cual, además de concertarse los sectores laborales y empresariales sobre la necesidad de promover la estabilidad en el

²³ Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

²⁴ Rafael Caldera, "Palabras ofrecidas, siendo el Orador de Orden, en la Sesión solemne de la Octogésima Sexta Asamblea General de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998", en *Compromiso Solidario, Selección de Discursos del Quinto Año de Gobierno.*, Tomo. V (Caracas: Ediciones de la Presidencia de la República, 1998), 514.

empleo y de ajustar los salarios atendiendo a la capacidad económica de las empresas y la eficiencia de los trabajadores, acordaron la necesidad de formular una política de empleo, lo que condujo a la firma posterior de la Política de Empleo Concertada (PEC)²⁵.

b. Acuerdo Tripartito para la Revisión de los Salarios Mínimos (ATSAM) (18-02-1998)

Este acuerdo suscrito el 18 de Febrero de 1998 permitió por primera vez en el país y con fundamento en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1997, como hemos visto antes reforma concertada tripartitamente, que previó en sus disposiciones la revisión anual concertada del salario mínimo, la instalación de la Comisión Tripartita Nacional y la fijación del salario mínimo para el periodo 1998-1999, procediendo el Ministerio del Trabajo mediante Resolución²⁶ a fijar el salario mínimo acordado.

Se consolidaron así, dos cambios importantes en el sistema de relaciones de trabajo, por una parte, el salario mínimo nacional era establecido concertadamente por los actores sociales y no fijado unilateralmente por el Presidente de la Republica como era la tradición venezolana, y por otra parte, fue el Ministerio del Trabajo, en representación del Ejecutivo nacional, quien mediante Resolución publicó en Gaceta Oficial el monto del salario mínimo concertado y no el Presidente de la República, con lo cual se iniciaba una política de desconcentración de las facultades del Presidente de la Republica para compartirlas con los actores sociales, tratándose de políticas socio económicas, con lo cual, además, se despolitizaba la fijación del salario mínimo.

c. Acuerdo Tripartito para la revisión de la reclamación interpuesta por Fedecámaras y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en contra de algunas disposiciones de la LOT de 1990 (12-05-1998)

Con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990, Fedecámaras, máximo organismo empresarial venezolano, juntamente con la Organización Internacional de Empleadores (OIE), incoaron una reclamación ante la OIT, la cual fue conocida y tratada por su Consejo de Ad-

²⁵ Maria Bernardoni de Govea, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Temas y Tendencias en el Siglo XXI* (Caracas: Editorial La Semana Jurídica, 1994).

²⁶ Publicado en Gaceta Oficial No. 36.399, del 19 de febrero de 1999.

ministración, así como por sus órganos de control, Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

Luego de reunirse para buscar solución a los asuntos planteados en dicha reclamación, en su mayoría relativos a normas de la LOT en materia de relaciones colectivas de trabajo, la organización patronal reclamante, Fedecámaras, la principal Confederación Sindical de Trabajadores para la fecha, Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y el gobierno venezolano, representado por los Ministros de la Oficina Central de Planificación y Coordinación de la Presidencia de la República (CORDIPLAN) y de Trabajo, suscriben el 12 de mayo el acuerdo tripartito que permitió solventar la situación planteada por la reclamación, estableciéndose detalladamente la forma en que se daría cumplimiento a las observaciones de los órganos de control de la OIT.

d. Acuerdo sobre Dialogo y Concertación Social (ADIC) (25-10-1998)

Finalizando el segundo gobierno del Presidente Caldera, el 25 de octubre de 1998, se suscribe un importante acuerdo tripartito, el ADIC, que estuvo dirigido a institucionalizar el tripartismo en Venezuela como instrumento de fijación de las políticas socioeconómicas, con lo cual se pensaba garantizar que el dialogo social no fuera solo el resultado de una coyuntura favorable en el desenvolvimiento de las relaciones laborales en el país, sino que se convirtiera en un instrumento permanente de consulta y concertación en las áreas social y económica.

Mediante Decreto Presidencial de fecha 3 de diciembre de 1998, el Presidente Caldera considerando que en el ADIC, las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores y el Ejecutivo nacional, estimaron necesario constituir una comisión permanente para el debate y la reflexión en torno a los temas de mayor interés que involucren a los interlocutores sociales y, asimismo, someter al Presidente de la Republica estimare la conveniencia de adoptar las medidas tendentes a la institucionalización del dialogo social, acuerda la constitución de una Comisión Tripartita Nacional (CTN) que servirá de instancia permanente de dialogo y concertación social para el diseño y ejecución de políticas económicas y sociales, conformada por representantes del Ejecutivo Nacional, CODESA, CTV y CGT, por los trabajadores y Fedecámaras, Conindustria, Concomercio y Fedeindustria por los empleadores.

Asimismo, se prevé en el mismo Decreto la constitución de una Comisión Técnica Tripartita, de integración paritaria, que tendrá como sede el Ministerio del Trabajo y cuya función primordial consistirá en servir de secretariado permanente e instancia de asesoría técnica a la Comisión Tripartita Nacional.

Dada la cercanía con las elecciones presidenciales de ese año, 1998, efectuadas tres días después, el 6 de Diciembre y la tradición democrática venezolana, por la cual la ejecución de medidas políticas que no fueran de emergencia y pudieran comprometer la gestión del próximo gobierno, se diferían, la Comisión Tripartita Nacional (CTN) no fue instalada formalmente aunque se cierran esos dos años de vigencia del tripartismo con la voluntad clara y expresa de los tres actores sociales de institucionalizar el dialogo social tripartito en el país.

IV. Pertinencia del dialogo social en la actualidad

“Promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para (...) traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico”²⁷.

1. Perspectiva mundial

Es indudable que en estos primeros 22 años del siglo XXI se han producido y continúan produciéndose transformaciones radicales en el mundo del trabajo; estamos apenas entendiendo los efectos que se producen en las relaciones laborales por la que se ha denominado 4^a revolución industrial, o revolución 4.0 cuando ya se anuncia que estamos en la antesala de la 5^a revolución industrial; revoluciones industriales que solo han podido expandir sus efectos con el trasfondo de la globalización.

Después de la primera revolución industrial por el invento de la máquina de vapor, ocurrido en 1769 fecha en que se patentó dicho invento, se han producido: la segunda, por la utilización de la energía eléctrica para la producción en masa (1866-1870, siglo XIX), la tercera por la utilización de la electrónica y la tecnología de la información para automatizar la producción (fin de la década de los años 60, siglo XX) y la cuarta, por el uso intensivo de la tecnología (1970, siglo XX)²⁸ La quinta revolución industrial que se anuncia para los próximos 15

²⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2008).

²⁸ “Economía digital”, *ProEconomía* (blog), el 8 de noviembre de 2017, <https://proeconomia.net/economia-digital/>.

años, que trata de unir a las máquinas y al ser humano, desarrollando la inteligencia artificial para que pueda realizar procesos similares a los que ejecuta el pensamiento humano.

Todas las revoluciones industriales se han caracterizado por la adopción de tecnologías que permitan mejorar las ventajas competitivas de una organización, emprendimiento o país, ya sea reduciendo costos, aumentando la productividad, reduciendo los tiempos o dando mejor inteligencia sobre el futuro para tomar mejores decisiones²⁹.

No debe sorprendernos entonces que, así como en el siglo XVIII el cambio del trabajo artesanal al trabajo en la industria, que supuso la fabricación de productos en masa, a gran escala, dejando atrás la producción personalizada para un número reducido de consumidores, desde finales del siglo XX, la tecnología y las telecomunicaciones vienen generando transformaciones radicales no solo en la forma de organizarse las empresas sino también en los métodos y procesos de producción, aunado esto al proceso globalizador, con su apertura de los mercados a la competencia internacional, caída de las barreras protectoras de las industrias nacionales y la movilidad y volatilidad de los capitales.

Menos aún debe extrañarnos los cambios que se producen en la base real de sustentación del Derecho Laboral originario, así como en muchas de sus instituciones. Así, la originaria empresa industrial, que concentraba todo el ciclo de producción, incluyendo en ocasiones la distribución del producto en un mercado local o nacional, viene cada vez más externalizando sus actividades, en ocasiones incluso hasta las fundamentales para el cumplimiento de su objeto social, dando paso a las llamadas cadenas de producción o redes de empresas, formadas por una constelación de pequeñas empresas cuya situación geográfica es cada vez menos importante.

Esta realidad ha producido, muchas veces a espaldas de la legislación, la liberalización de los contratos por tiempo y obra determinados, que amenaza con invertir la clásica tipicidad del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, así como la flexibilización de la jornada de trabajo, introduciéndose últi-

²⁹ Xavier Moreano, “La 5ta revolución industrial ¿Qué es y cómo nos cambiará la vida?”, el 24 de marzo de 2022, <https://es.linkedin.com/pulse/la-5ta-revoluci%C3%B3n-industrial-qu%C3%A9-es-y-c%C3%B3mo-nos-vida-moreano-calero>.

mamente la llamada jornada de trabajo no lineal, la eclosión del trabajo a distancia, del teletrabajo.

El trabajo mediante plataformas digitales es otra de las formas de organizarse la empresa donde las nociones de centro de trabajo y jornada de trabajo se desdibujan o desaparecen.

El mundo del trabajo tiene una cara nueva y muy diferente a la que lucía en el siglo pasado en los albores del Derecho del Trabajo y con efectos socio-económicos que nos recuerdan a la cuestión social del siglo XIX, la precariedad y la informalidad amenazan con sus altas cifras y han impulsado, junto con la extensión del trabajo autónomo o por cuenta propia, adaptaciones en el eje típico del objeto de esta disciplina jurídica, planteándose que ya no solo la subordinación jurídica sino la económica y la ajenidad, entendida con integración del trabajador en la organización empresarial, deben tomarse en cuenta para delimitar la laboralidad.

Esta referencia a los cambios que vienen sucediéndose en el sustrato real de las disciplinas sociales y en sus principales instituciones, la hacemos sin profundizar en la inmensa magnitud de la transformación que aparejan, en tanto que estos temas han sido organizados en estas Jornadas para su tratamiento en el Bloque 2 “Trabajo, Empresa y Tecnología: Ventajas, riesgos y protección social”, solo que, siendo el Derecho del Trabajo un Derecho realidad, en el que priman las realidades sobre las formas, es necesaria la referencia a la realidad sobre la cual rige para pronunciarnos sobre la pertinencia actual de sus principios e instituciones que nacieron ya hace más de un siglo, tales como la libertad sindical y uno de sus contenidos esenciales como ya se ha mencionado, el diálogo social.

La respuesta podemos encontrarla en la importante “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa” de 2008³⁰, que, en palabras contenidas en el Prefacio, cuya autoría es del director general para la fecha, Juan Somavía, expresa:

La Declaración de 2008 expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización.

³⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*.

Esta Declaración señera es una decidida reafirmación de los valores de la OIT. Es el resultado de consultas tripartitas que se iniciaron tras el lanzamiento del Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Con la adopción de este texto los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de 182 Estados Miembros subrayaron la contribución clave de nuestra Organización tripartita al progreso y la justicia social en el contexto de la globalización.

(...) La Declaración expresa la universalidad de la Agenda de Trabajo Decente: todos los miembros de la Organización deben propiciar políticas basadas en los objetivos estratégicos, a saber: el empleo, la protección social, el dialogo social y los derechos fundamentales en el trabajo. Al mismo tiempo, hace hincapié en la importancia de un enfoque holístico e integrado al reconocer que estos objetivos son “inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente”, garantizando la función de las normas internacionales del trabajo, como medio útil para alcanzar todos esos objetivos(...) ³¹.

La Declaración de la OIT de 2008, entonces, incluye al diálogo social y al tripartismo en el listado de los 4 objetivos estratégicos de la Organización a los fines de mantener la vigencia de sus principios y misión, en un contexto de cambios constantes y en un entorno mundial de interdependencia creciente, conjuntamente con la protección social y la seguridad social a todas las personas, la promoción del empleo y el respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2. Perspectiva venezolana

En Venezuela, después de un largo periodo de ausencia de un diálogo social amplio e inclusivo, los actores sociales han comenzado nuevamente un proceso conocido como Foro Social, con el acompañamiento de la OIT, producto de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta (CE) nombrada por el Consejo de Administración de la OIT en Marzo de 2018 para conocer de la Queja presentada por 33 delegados empleadores en la Conferencia Internacional de 2015, en cuyo Informe de fecha 17 de Septiembre de 2019 este máximo Órgano de control, además de otras recomendaciones insta a instalar el dialogo tripartito en Venezuela.

³¹ Juan Somavía, “Prefacio”, en *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2008).

Las causas del procedimiento de Queja incoado por los delegados empleadores, en contra del Estado venezolano son: a) incumplimiento del Convenio No. 26 de la OIT, sobre los métodos para la fijación de los salarios de 1928; b) incumplimiento del Convenio N°87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948; c) incumplimiento del convenio N°144, sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), de 1976; d) Actos de violencia, otras agresiones, persecución, acoso y una campaña para desprestigiar a la organización más representativa de los empleadores (Fedecámaras) incluidos sus líderes y afiliados; e) Injerencia de las autoridades, falta de consulta tripartita y exclusión del diálogo social; y f) Afectación de las organizaciones de trabajadores no afines al Gobierno.

En fecha 17 de septiembre de 2019 la Comisión de Encuesta para Venezuela emite su Informe, al cual titula “Por la Reconciliación nacional y la Justicia Social de la República Bolivariana de Venezuela”³², en el cual, se hace una severa observación al indicar: “durante casi veinte años, el Gobierno ha llevado adelante su programa político, sin asegurar el respeto de la libertad sindical, incluida la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, del diálogo social y de la consulta tripartita” y se recomienda: a) Establecer procedimientos de consulta tripartita efectiva, tomando en consideración que el propio Gobierno ha reconocido la necesidad de crear mecanismos de diálogo social, así como de hacer las respectivas consultas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y b) Institucionalizar el diálogo y la consulta de manera que cubra las cuestiones previstas en todos los convenios ratificados de la OIT o relacionadas con su aplicación.

Venezuela entonces espera expectante el resultado del proceso de diálogo social que se está dando, no partimos de cero, como se ha dicho, la historia de las relaciones laborales en nuestro país da cuenta de experiencias exitosas en materia de dialogo social y la asesoría técnica de la OIT al proceso actual permiten ser moderadamente optimistas; ya debería, sin embargo, para este momento, estar claramente acordada una Agenda de dialogo, que comprendiera la

³² Comisión de Encuesta, *Por la reconciliación nacional y la justicia social en la República Bolivariana de Venezuela* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/publication/wcms_722037.pdf.

solución de las innumerables violaciones a los Convenios internacionales de la OIT comprendidas en el Informe de la Comisión de Encuesta.

V. Conclusiones

1.- La irrupción en el mundo jurídico y socioeconómico del Derecho Laboral y Social, promovida internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, fecha que mayoritariamente es aceptada como la correspondiente al nacimiento del Derecho del Trabajo, con principios y objeto propios, estuvo basada en una clara idea de búsqueda de la justicia social, entendida como un objetivo solo posible mediante el entendimiento entre las fuerzas de la producción y la política y la paz como el derrotero final. No en vano, la creación de la OIT se prevé en la Parte XIII del Tratado de Versalles de 1919 que puso fin a la Primera Guerra Mundial y cuyo texto constituye hasta el día de hoy su Constitución o Ley fundamental, integrada posteriormente por la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944.

Podemos entonces afirmar que, el derecho de libertad sindical, entendido como un derecho bisagra por su potencialidad para la defensa y conquista de derechos, y el diálogo social, lubricante necesario para el funcionamiento de esa bisagra transformadora, están presentes desde el origen de la Organización Internacional del Trabajo, que es, asimismo, el origen del Derecho Laboral y del Derecho Social a nivel mundial.

2.- El sistema de relaciones de trabajo venezolano, fue calificado de “dual” en importante diagnóstico elaborado por una Misión de expertos designada por la OIT a solicitud del gobierno venezolano de entonces (1991), en razón de constituir un equilibrio entre el intervencionismo estatal y la autonomía de los actores privados, dado un aparente consenso existente en las organizaciones institucionalizadas en cuanto a las grandes líneas del sistema; esta característica se ha considerado tiene sus raíces en los Pactos celebrados en 1958, el de Avenimiento Patronal y el de Punto Fijo, que fueron el sustento de la naciente democracia venezolana, luego de la caída de la dictadura del General Pérez Jiménez en 1958 y explica que, durante el periodo democrático que se conoce como “punto fijista” en razón del Pacto que lo origina, los distintos gobiernos que se sucedieron en el poder, de diferentes partidos políticos, tuvieron la firme decisión de promover el diálogo social para lo que crearon diferentes instancias y organismos.

Durante el segundo mandato del presidente Rafael Caldera (1994-1999), en fecha 17 de marzo de 1997, se logra la firma del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), que constituyó un acontecimiento trascendental en la historia de las relaciones laborales venezolanas, por la amplia representación de los tres actores sociales, Estado, trabajadores y empleadores, en la Comisión Tripartita que lo suscribe, por su inédita estructura a dos niveles, el político y el técnico, por su amplio contenido temático, que comprendió el Sistema integral de Seguridad Social, la Recomposición y tutela del salario, la Conservación del instituto de la estabilidad en el empleo, la implementación de un nuevo modelo del régimen de prestaciones sociales, el Fomento de la negociación colectiva y el tripartismo como contenidos básicos de la libertad sindical e imperativos de un moderno sistema de relaciones de trabajo, así como por la amplia producción legal que desarrolló el contenido del ATSSI y que dio origen a las primeras normas paccionadas o concertadas en Venezuela.

Es de destacar asimismo que, durante los dos últimos años del periodo de gobierno del Presidente Caldera, además del ATSSI, se celebraron el Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salarios y la Política de Empleo Concertada (PEC) el 03-07-1997, el Acuerdo Tripartito para la Revisión de los Salarios Mínimos (ATSAM) el 18-02-1998, Acuerdo Tripartito para la revisión de la reclamación interpuesta por Fedecámaras y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en contra de algunas disposiciones de la LOT de 1990 (12-05-1998) y el Acuerdo sobre Diálogo y Concertación Social (ADIC) el 25-10-1998, mediante el cual los actores sociales acordaron la institucionalización del dialogo social, sirviendo de soporte al Decreto presidencial de 3-12-1998, en el cual se establece la constitución de una Comisión Tripartita Nacional (CTN) como instancia permanente de diálogo y concertación social para el diseño y ejecución de políticas económicas y sociales.

El mecanismo tripartito para abordar la cuestión laboral pareció haber echado raíces en la práctica de las relaciones laborales del país; no obstante, pasaron 25 años antes de que las partes sociales volvieran a la mesa de negociaciones, en un proceso al que se hace referencia en el punto 3 del sumario.

3.- En una perspectiva mundial, la pertinencia actual del diálogo social se evidencia del contenido de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, que incluye al diálogo social y al tripartismo en el listado de los 4 objetivos estratégicos de la Organización a los fines

de mantener la vigencia de sus principios y misión, en un contexto de cambios constantes y en un entorno mundial de interdependencia creciente, conjuntamente con la protección social y la seguridad social a todas las personas, la promoción del empleo y el respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que constituyen los otros tres objetivos estratégicos.

La perspectiva venezolana podemos decir que se encuentra en construcción luego de 25 años donde no se llevó a la práctica el dialogo social, según el modelo de la OIT y el contenido en sus convenios internacionales, la mayoría de ellos ratificados por Venezuela, actualmente se inicia un proceso de diálogo social, con el acompañamiento de la OIT y para dar cumplimiento a las recomendaciones de una Comisión de Encuesta nombrada por el Consejo de Administración de la OIT, que en fecha 17 de septiembre de 2019 emite su Informe, al cual titula “Por la Reconciliación nacional y la Justicia Social de la República Bolivariana de Venezuela”, en el cual se hace una severa observación al indicar: “durante casi veinte años, el Gobierno ha llevado adelante su programa político, sin asegurar el respeto de la libertad sindical, incluida la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, del diálogo social y de la consulta tripartita” y se recomienda: a) Establecer procedimientos de consulta tripartita efectiva, tomando en consideración que el propio Gobierno ha reconocido la necesidad de crear mecanismos de diálogo social, así como de hacer las respectivas consultas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y b) Institucionalizar el diálogo y la consulta de manera que cubra las cuestiones previstas en todos los convenios ratificados de la OIT o relacionadas con su aplicación.

Transcripción del debate entre los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Moderador: Roberto Ruiz Tovar*

Panelistas: José Elías Torres

Eloína Pérez Di Giacomo

Luis Manuel Zavala

Luigi Pisella

Tiziana Polesel

Alejandro Disilvestro Carli

pp. 49-73

Moderador:

Corresponde presentar la mesa de Diálogo Social y Progreso: Expectativas en Venezuela.

Voy a nombrar a los panelistas y les daré su síntesis curricular¹.

* Licenciado en Comunicación Social, Mención Desarrollo Social por la Universidad Católica Cecilio Acosta. Diplomado en Liderazgo por el Instituto Universitario de Ciencia y Tecnología. Componente Docente por la UMA. Profesor de Teoría de la Comunicación, Radio y Oratoria en la UMA. Maestro de Ceremonia en los actos de grado de la UMA. Destacada labor en la radio venezolana desde el año 1986.

¹ La síntesis curricular de cada panelista se encuentra en las notas del pie de página referentes a sus intervenciones

Comenzamos con la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), José Elías Torres; por FEDECAMARAS, Eloína Pérez Di Giacomo; por la Alianza Sindical Independiente (ASI), Luis Manuel Zavala; por CONINDUSTRIA, Luigi Pisella; por CONSECOMERCIO, Tiziana Polese; y, además, por FEDECÁMARAS, Alejandro Disilvestro Carli, por favor acercarse, subir el estrado.

Por la Confederación de Trabajadores de Venezuela CTV, su presidente José Elías Torres.

José Elías Torres¹

Muchas gracias ante todo buenos días, quisiera agradecer al rectorado, a las autoridades de la universidad y a los organizadores del evento por esta invitación, una oportunidad para expresar algunas cosas que yo creo que el país, que en este momento es noticia laboral en el país y que debe discutirse mucho, por cierto.

Bueno 10 minutos, ¿Es difícil no? después de oír las intervenciones extraordinarias de Humberto y la de los compañeros que estuvieron después en la intervención que nos ilustran, yo creo que yo vine más que todo a tomar nota de las recomendaciones y orientaciones que nos van a servir bastante para esta discusión y voy a tratar de ser pragmático en las cosas que tenemos, lo que hemos hecho y lo que deberíamos hacer.

En primer lugar, debo señalar que este diálogo es un diálogo que se ha venido impulsando desde hace unos cuantos años, yo a veces menciono que son 18 años otros dicen que 20, total que son más de 15, eso sí lo pueden tener por seguro, donde hemos tratado de hacer lo posible para que la Organización Internacional del Trabajo hiciera acto de presencia en estas condiciones como está hoy en día, en comisión prácticamente para ser testigos en la comisión tripartita.

¹ Técnico Superior en Administración Bancaria; contador y auditor. Secretario General (E) de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) (2016-Actual). Presidente de la Federación de Trabajadores Bancarios (FETRABANCA) (1995-2016). Secretario General ASITRABANCA-LARA (1980-1998). Comité Directivo de la ORIT (2004-2008) Sede Brasil. Comité Directivo CSA (2008-2016) Sede Brasil. Director Laboral Principal del Banco Industrial de Venezuela (1993-2002). Diputado Suplente al Congreso y Asamblea Nacional (1988-1993) - (2000-2005). Senador Suplente al Congreso (1998-1999). Representante de FETRABANCA Y CTV en Varios Organismos Internacionales.

Aquí ha venido la OIT en anteriores oportunidades, voy a señalar las dos últimas, pero en otra característica, en enero de 2014 vino como comisión de Alto Nivel donde duró una semana 25, 27, 28, 29 de enero, donde se reunió con todos los actores incluyendo gobierno y algunas asambleas también en esa oportunidad y con los empresariados, con los empleadores y con las organizaciones sindicales. Ahí se dio, se hizo una serie de señalamientos, se comprobó todas aquellas denuncias que veníamos haciendo años anteriores lo cual en el consejo de administración de marzo de ese mismo año ratificaron las violaciones, nos dieron la razón, le hicieron una serie de observaciones al gobierno y tampoco cumplió ninguno de esos pedidos que hicieron en ese momento.

De ahí fue que a partir del 2015 se empezó a hacer fuerza y ya se pasaba al paso superior que era la solicitud de la Comisión de Encuesta que está establecido en los estatutos, el artículo 26 de la constitución de la Organización Internacional de Trabajo.

Se inició con un planteamiento del sector empleador -utilizo mucho la palabra empleador para mantener ese léxico de relaciones con el sector trabajador-empleador, prácticamente empresariado, patrón privado y la OIT- porque es el término que se utiliza ya. En los discursos de la base hay que decir otras cosas, más fuertes y más duras, pero debo señalar que cuando esto se solicitó nosotros en el 2016, en junio del 2016, también hicimos la solicitud en la comisión de encuesta y lo hacíamos con el convenio por las violaciones, además de los tres convenios que se aprobaron para los efectos de la comisión de encuesta, lo hicimos con el convenio 95, que tiene que ver con la protección del salario, lo hicimos por el convenio 111, que agregamos el 122 protección del trabajo.

Resulta que bueno en marzo habían, creo que históricamente quedó establecido, en el mes de noviembre se cerró el consejo de administración con dos solicitudes de comisión de encuesta en agenda de un mismo país, una por los empleadores y uno por la por los trabajadores y en marzo pues, como es lógico, ese tipo de cosas que se manejan, la reingeniería esa de las relaciones internacionales, desbarataron la solicitud que habíamos hecho los trabajadores donde pasaron algunas de las cosas que habíamos solicitado para los diferentes órganos de control de la OIT de comisión de normas pero siguieron con entonces la aprobación de la comisión de encuesta que habían solicitado los empleadores; cosa que nos pareció bien porque estaban tres artículos tres convenios que nosotros también veníamos buscando por ellos que es el 26 salario mínimo, la forma de establecer el salario mínimo; 187 sobre libertad sindical y el 144. En

fin, se entendía que políticamente hasta eso podría haber pasado porque ellos prefieren enfrentarse a los empleadores para utilizar sus discursos ese de lucha de clases como dice la compañera, que los trabajadores lo hicieran venir a una comisión para acá siendo supuestamente un gobierno obrero un gobierno, o sea que era más difícil explicar eso. Pero se dio lo que se dio y nosotros inmediatamente entendiendo que en ese momento lo que interesaba era el interés mayor era recuperar el estado derecho y las violaciones que nos afectaban a todos por igual, nos adherimos al planteamiento que en ese momento fue aprobado por el sector empleador. Bueno ya sabemos los resultados de la comisión de encuesta, el informe de la comisión de encuesta uno de los informes más claros, nos pareció que recogía todas las aspiraciones del sector laboral tanto como empresarial, le dimos total apoyo y eso fue aprobado prácticamente ya en septiembre del 2019.

Bueno, esto al final, el gobierno como se dice con derecho de pataleo, que tratando de evitar que la comisión viniera, que se instalara, hasta que por fin en noviembre del 2021 aceptaron y aprobaron que viniera la comisión de encuestas a la comisión de la OIT para instalar la mesa tripartita de diálogo social, que es el que se vino a instalar prácticamente en el mes de abril, previo anuncio el 7 de marzo por el director general y así se instaló, la primera de mesa de diálogo ya sabemos cuáles fueron los resultados que fue a finales del mes de abril se discutieron todas las cosas que teníamos pendientes, a regañadientes al gobierno tuvo que aceptar las condiciones que estaban ahí, se estaban planteando que se estaban discutiendo y creo que fue desde el 26, 25 de abril hasta el 29 de abril que se dio la discusión de cuatro días seguidos.

Quiero resaltar que esto se hizo y por primera vez el movimiento sindical desde el 2014 venía haciendo la presión en forma unitaria para las denuncias que veníamos haciendo por intermedio de la unidad sindical que así funcionaba donde nos reuníamos ahí todos los dirigentes sindicales centrales y algunos sectores que no son centrales, pero que eran corrientes de opinión con más tendencia de carácter político que social, pero que le daban fuerza a ese planteamiento que estábamos haciendo nosotros en la OIT.

Total, que cuando se instala esta comisión participaron todas las centrales sindicales, vienen entonces, como yo los denomino, que muchas veces algunos compañeros no le gusta, pero los tira piedras del diálogo, porque no quieren diálogo, quieren es la toma de Miraflores, quieren que sigamos reivindicando algunas cosas que han pasado durante los últimos 20 años que creemos que

tenemos que revisar algunas cosas porque no es lo mismo que duramos 20 años más discutiendo y resulta que no vemos resultados. Participaron seis centrales de las siete que existen en Venezuela y quiero decir aquí también que la misma CTV se autoexcluyó desde un principio donde ellos mismos nos notificaron a nosotros que ellos no creían en la OIT y que ellos no iban a participar. Quedan afuera y después entonces ahora como no están con el gobierno, entonces ahora están pidiendo y están diciendo que los están excluyendo. Y después de ese diálogo de abril que viene entonces la segunda fase que fue ahorita en septiembre, quedaron fuera los compañeros de UNETE y los compañeros de CODESA, porque manifestaron que había una palabra que no les gustaba, pretexto suficiente para no participar ni firmar el acuerdo de agenda que era reiniciar las discusiones con tres, cuatro, cinco puntos macro, bastante directo lo cual la mayoría de las centrales y la mayoría del movimiento sindical pues la acogió. Ese es el verdadero motivo porque estos compañeros han participado y el diálogo, entonces de ahí en adelante en la última reunión participaron cuatro centrales: la Central Bolivariana, la CUTV, la CTV y los compañeros de ASI que participamos juntamente con FEDEINDUSTRIA y con FEDECAMARAS en este diálogo. (Son 10 minutos estoy tratando de brincar rápido para que no me digan corte).

Viene otra discusión donde se manifestaba que ellos querían quitar la palabrita esa que ha habido avance, es la única palabra que ellos estaban cuestionando como para retirarse de un diálogo que veníamos casi 20 años, 18 o 20 años impulsándolo. Y nosotros sí defendemos el diálogo y vamos a seguir en el diálogo con nuestras posiciones críticas, porque en esa palabra nosotros vemos un dirigente sindical, no un dirigente político, aunque yo he sido diputado, pero he llegado ahí por mi participación toda la vida en el movimiento sindical resulta que él considera que ya es un primer avance cuando logramos que el patrón se sienta en la mesa con nosotros a discutir.

En el momento de sentarse el patrón con nosotros a discutir ya consideramos que hay un avance y ahí viene el otro 50% como así lo dije en esa oportunidad en el mismo diálogo con el representante de la OIT, que creíamos que 50 y 50 años habíamos logrado el 50 porque logramos que el patrón que tenía 20 años por lo menos que no se reunía con la CTV, 20 años que no se reunían con la CTV y logramos decir unas cuantas cosas en ese diálogo en esa conversación con el patrón gobierno sentado frente a nosotros consideramos que ya era un avance.

Los resultados de la habilidad de la intención política, la presión con que manejemos nosotros la discusión. Bueno y por eso es que nosotros reivindicamos esto. Ahí quedaron unos acuerdos que están en una agenda no sé si la tienen, se les puede hacer llegar para que la conozcan, eso ha sido conocido por el país, pero lo podemos hacer para que lo conozcan porque son varios puntos y entre los puntos principales que tenemos ahí podríamos decir que para nosotros, para los efectos del movimiento sindical, serían dos: la mesa técnica para el convenio 26 del salario mínimo y para lo de la mesa técnica del convenio 87 que es sobre la libertad sindical, que no solamente es el proceso de elecciones sindicales, sino la libertad de los presos que tienen que ver con el mundo sindical, no solamente lo que están detenidos físicamente sino lo que están bajo régimen de presentación.

Bueno hasta este momento debo señalar que consideramos que sí ha habido conversaciones, realmente no sé si ha sido efectivo, no se han tenido los resultados que se quieren, pero tenemos que seguir haciendo la presión necesaria para lograr esto.

Lo de la mesa técnica, eso tiene que ser en función de algunos técnicos, como decían por ahí que había dos mesas técnicas en el año 97, pero nosotros creemos que debería funcionar, si no igual algo parecido, para que entonces puedan asesorarnos.

Nosotros como Confederación de Trabajadores de Venezuela tenemos previsto que los compañeros técnicos que nos vienen ayudando, asesorando, que consultamos en cada momento, como es el sector de los empleados, inclusive de la informalidad que es uno de los sectores más importantes en este país, hoy en día, está rayando casi el 60% a la informalidad y este país sigue galopando para allá.

Mientras sigue esta situación, compañeros como el amigo León Arismendi que permanentemente es un jurisconsulto como le decimos nosotros y otros como el profesor Marín que permanentemente también estamos comentando con ellos, vamos dando estos pasos con esa asesoría técnica y ahora gracias a Dios con la venida del amigo y hermano Humberto Villasmil, pues creemos que vamos a contar también con esa ayuda y bueno a lo mejor mañana voy a tener que molestar a la doctora en algunas cosas que vamos a necesitar.

Bueno, esto por fin es nuestra intención, seguir en estas discusiones. Últimamente hemos manifestado con fuerza, hemos pedido por escrito al ministro

del trabajo que resulta que ya no podemos seguir dándole más larga, porque cada vez que vamos a unas reuniones, se ha ido varias reuniones, ya están convocando para otra, creo que para el 24 ¿te llegó? me llegó hoy la convocatoria para darnos un taller supuestamente para ver cómo se va a hacer para discutir lo del salario mínimo.

Por nosotros se irán a ir de paseo, pero no podemos aceptar que este tipo de retardo nos siga ganando el tiempo porque en febrero tenemos que tener unos resultados. Porque ya creemos que en febrero debemos ser contundentes en cuanto a lo que vaya a salir como resultado. Y finalizo, el esfuerzo que tenemos que hacer nosotros en este momento y lo está haciendo la confederación además de asesorarnos bien con alguna persona conocedora de esta materia, porque esto no es cualquier cosa, no es discutir un contrato colectivo.

Tengo 30 años discutiendo contrato colectivo y con el sector privado más que con el sector del estado, y le podemos decir que sí hay representación del sector privado, no en cuanto a la cantidad de personas numérica, pero ahí sí hay representatividad porque nosotros en esa discusión pusimos compañeros del sector bancario, pusimos compañeros del sector de la construcción del sector privado y tuvieron por parte nuestra representando a los trabajadores. Hay otros sectores que también vienen permanentemente que es el sector de la bebida que vienen en comunicaciones con nosotros en esto y coincidiendo. Lo que sí podemos decir es que vamos a hacer un esfuerzo -y finalizo con esto- supremo porque creemos que debemos llegar nosotros al mes de febrero con el mayor consenso posible de unidades entre las organizaciones sindicales, para demostrarle a la OIT, pero más que todo que el gobierno lo entienda y sea una verdadera amenaza para el gobierno, que sí queremos una solución pacífica, democrática pero con resultados para los trabajadores y no foto como ellos pretenden o como pretenden algunos que sacamos en este momento.

Gracias.

Moderador

Muchas gracias a José Elías Torres presidente de la CTV.

Avanzamos, por FEDECAMARAS, Eloína Pérez Di Giacomo.

Eloína Pérez Di Giacomo²

Bueno vamos a hacer algunos matices sobre la narrativa que hizo José Elías de los resultados del diálogo.

Coincido muchísimo con el comentario de la doctora Bernardoni sobre la importancia de que por lo menos se ha constituido la mesa, efectivamente como como dijiste José Elías, hace 20 años –hacia, ya ahorita hace un poquito más– hacia 20 años que no había diálogo, tampoco con FEDECAMARAS. Ocurrieron hechos políticos que contribuyeron a ese distanciamiento, pero fueron años y años y años de denuncias sobre violaciones a los convenios, que como sabemos son ley en Venezuela, los convenios que han sido ratificados son ley venezolana y por lo tanto nuestras leyes deben adecuarse a lo que establecen esos convenios, y cuando están desajustadas pues vienen estos comentarios de los distintos órganos de control, como son la comisión de expertos en aplicación de convenios, la comisión de aplicación de normas y otros comités de libertad sindical y el de máximo nivel que es la comisión de encuesta. En 2018 se constituyó y en 2019 se produjo este informe con las recomendaciones, que como señaló también José Elías, es un proceso llevado por los empleadores y que fue acompañado por 32 organizaciones empleadoras que estaban presentes en la conferencia del año 2015 y que acompañaron esta solicitud de queja conforme el artículo 26 de la Constitución de la OIT, para que se lograra la conformación de la comisión de encuesta que emitió su informe en 2019.

Entonces, digamos ha sido muy grande el esfuerzo que hemos hecho para llegar todos, para llegar a este momento de restauración del diálogo social,

² Es asesora jurídica de FEDECAMARAS y enlace con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde ha dirigido la Delegación Empleadora Venezolana ante la Conferencia Internacional del Trabajo durante los últimos 7 años. Es Directora Principal de la firma P&C Pérez Corsi Confortti, Asesores Legales Empresariales. Ha tenido amplia trayectoria en el sector público, donde se desempeñó como Directora de Asuntos Patrimoniales de la Procuraduría General del República y también como Consultora Jurídica de varios Ministerios: Justicia, Transporte y Comunicaciones y CORDIPLAN. Fue también Asesora Jurídica de la CVG y del Ministerio de Enlace entre el Ejecutivo Nacional y el Congreso de la República en los años 90. Coordinó los procesos legales en la privatización de la CANTV, de SIDOR y de las Salinas de Araya (ENSAL). En 2007, fue asesora del Ministerio del Poder Popular para las Finanzas en el proceso de nacionalización del Banco de Venezuela, donde luego se desempeñó como Vicepresidenta de Asuntos Legales Corporativos. También cuenta con vasta experiencia en el sector privado en el área de las telecomunicaciones, desempeñándose como Gerente General de Asuntos Regulatorios de la Corporación CANTV y asesora legal en otras empresas del sector. Fue Segunda Vicepresidenta de la Cámara de Empresas de Servicios de Telecomunicaciones (CASETTEL).

que es sumamente importante y positivo para el país y que ha servido digamos para vernos las caras nuevamente, donde efectivamente cuando se escucha a todo el mundo, nos escuchamos entre todos y nos vemos las caras, pues se desmitifican un poco las posiciones y muchos mitos raros que hay sobre cualquiera de los actores. Vemos las verdades, vemos las explicaciones y las entendemos mejor, las perspectivas que tiene cada uno de los actores sociales y esa es la importancia que tiene el diálogo social, como bien decían los anteriores panelistas, no importa si no arribamos a un acuerdo perfecto o a un consenso único de que esta es la única solución, si no lo importante es que la decisión que se tome, que normalmente le corresponde al gobierno tomar, haya sido suficientemente informada escuchando las posiciones y digamos las perspectivas de las realidades de cada uno de los actores sociales.

Esta mesa de diálogo se establece, a raíz de que en noviembre del 2021, el gobierno aceptó la asistencia técnica de la OIT, no obstante que mantuvo su negativa, digamos aceptar formalmente todas las recomendaciones de la comisión de encuesta, aceptó la asistencia técnica de la OIT para todo el proceso de diálogo y eso fue el paso determinante para dar lugar a esta evolución pues de este foro de diálogo social que se recomendó en noviembre de 2021 y que hubo una primera instalación virtual con todos los actores y el Ministerio con el acompañamiento del director general de la OIT y estas dos sesiones presenciales más o menos de una semana cada una en abril y en septiembre y no es que sean solamente estas dos reuniones, en el interín se producen incluso antes en el año anterior en todo el año 2021, hubo varias reuniones en el Ministerio, mesas bipartitas, mesas tripartitas para tratar los temas que están siendo objeto principal de la comisión de encuesta y digamos hasta el momento, vamos a decir primero el contenido de la mesa, porque hay muchos convenios de la OIT que han sido denunciados por violaciones, pero esta se concentra en el convenio 26 sobre las metodologías de fijación de los salarios mínimos, convenio 87 de libertad sindical y convenio 144 de consulta tripartita.

Y es digamos el objeto de este foro de diálogo social que así lo ha denominado el consejo de administración al momento de recomendar esta instalación de esta mesa para el diálogo.

En este momento pues hay una agenda, se construyó a partir de abril, vino un equipo muy nutrido de funcionarios del más alto nivel de la OIT, a acompañarnos y ayudarnos a construir una agenda y un cronograma de trabajo muy detallado, se ejecutó parcialmente hasta septiembre y bueno estamos en el

proceso de realización de los acuerdos de septiembre. Sin duda que el proceso no es perfecto, fueron demasiados años sin dialogar, se perdió la costumbre, la experticia de dialogar y estamos reaprendiendo todos a hacerlo, pero sin duda que ha sido positivo poder lograr este intercambio directo entre todos los actores sociales, nosotros FEDECAMARAS y las centrales sindicales, teníamos desde el 2014 una comisión de diálogo bipartito donde hemos venido discutiendo nuestros temas de interés común durante todos estos años sin interrupciones, ha sido continuo el proceso de diálogo entre nosotros, pero bueno por supuesto faltaba esa pieza principal que es el gobierno y que es el que dicta las políticas que en definitiva impactan al mundo laboral y al mundo de la economía de todo el país.

Entonces se requiere que avancemos hacia mayor formalidad, mayor institucionalidad en la forma en que estamos llevando a cabo el diálogo, no obstante que está presente la OIT, pues sigue teniendo todavía algunas debilidades: minutas, dirección del proceso, fijación de responsables, próximos pasos, es decir, falta mucho todavía por construir.

Tenemos que avanzar también hacia una participación mucho más activa del diálogo que sea mucho más preparado, mucho más profundo y mucho más permanente que es vital también como decía la doctora Bernardoni: el diálogo no es unas reuniones, el diálogo es permanente y es una obligación del Estado mantener ese diálogo permanente sobre -en caso- sobre todos los temas laborales.

Entonces nosotros vamos a seguir trabajando incansablemente en que esto pueda tener resultados mucho más concretos, mucho más rápidos, que puedan ser palpables para los trabajadores y para toda la población en general, porque sin duda que todo lo que impacte beneficiosamente el mundo del trabajo, va a repercutir en una mayor productividad, en un mayor crecimiento económico, en mayor calidad de vida de todos los venezolanos.

Tenemos una agenda sumamente amplia. Nosotros esperamos que no solamente se limite esta mesa a estos temas puntuales, que bueno que se han venido adelantando con lentitud, se requiere que haya unos resultados mucho más concretos.

En cuanto al convenio 26, hemos avanzado en algunas reuniones sobre planteamientos concretos, estos detalles de las reuniones le voy a ceder allí el espacio a Alejandro, para que explique cómo se han desarrollado las reuniones con el Ministerio, tanto respecto al convenio 26 como el 87 y el 144 y -como

acabas de decir- esta última semana, las personas que van a venir para tratar el tema de los salarios mínimos son funcionarios que han levantado en el mundo entero experiencias sobre qué mecanismos han utilizado en economías que tienen crisis, para poder tomar el ejemplo y ver cómo podemos adaptar aquí un mecanismo que bajo la situación actual de Venezuela pueda ser viable.

Y bueno nuestro compromiso, cómo FEDECAMARAS va a seguir siendo con el diálogo; creemos que es el mecanismo más idóneo para procesar las diferencias y construir juntos soluciones para el país.

No obstante, que haya críticas y nos acusan de cualquier cosa, pero estamos convencidos que esta es la mejor manera de avanzar y de construir las mejores soluciones y que podamos discutir no solamente los convenios sino llegar también a construir nuevas normativas, para ajustar toda la legislación a la realidad laboral de hoy, a la tecnología de hoy, a las múltiples formas de trabajo que tenemos hoy y llevarlo a temas como la seguridad social donde los jubilados -bueno nadie tiene seguridad social- pero tenemos totalmente por fuera de la mesa el tema de jubilados, el tema de los cuentapropistas que requieren digamos un piso de protección social como también lo recomienda la OIT y que podamos construir una agenda con las políticas necesarias para que el país progrese y tenga crecimiento económico y le demos mayor bienestar a todos los venezolanos.

Moderador

Muchísimas gracias, por la Alianza Sindical Independiente (ASI) participa el primer vicepresidente Luis Manuel Zavala

Luis Manuel Zavala³

Muy buenos días.

Evidentemente que voy a aprovechar los 10 minutos para referirme al diálogo como tal, el progreso y la expectativa que tenemos sobre el mismo.

Coincidiendo con el compañero Elías Torres y la representante de FEDECAMARAS, evidentemente que haber arribado o llegar a la mesa de diálogo o del foro de diálogo social, como así lo dictamina el gobierno, fue una lucha bastante difícil porque a la Comisión de Encuesta en Venezuela no le

³ Primer vicepresidente de la Alianza Sindical Independiente (ASI).

permitieron entrar y tuvo que hacer su trabajo desde la frontera, y allá nos trasladamos a presentar y verificar nuestras quejas con nuestras denuncias. Desde el año pasado se fueron llamando los diferentes actores sociales a reuniones bipartitas, hasta aquí arribamos y coincidimos en establecer que si estábamos de acuerdo, pero que era necesario instalar la mesa de trabajo o la comisión tripartita, porque ese es el léxico que nosotros utilizamos, esta palabra no le gustaba el patrón Estado y en consecuencia también solicitamos que en esas reuniones debía existir un testigo excepción y solicitamos que estaría presente, que debe estar presente, un representante de la OIT. En la primera de cambio esto no fue posible, pero seguimos en las reuniones, no nos retiramos de ella hasta que se permitió y se solicitó por escrito a la OIT a la oficina de la OIT, la representación acá en Venezuela y se instala la mesa de diálogo. Consecuencia de ello, en la mesa de diálogo se elabora una agenda donde se establecieron que íbamos a analizar o conversar sobre tres convenios, que es el convenio 26 que tiene que ver con la relación o el salario en el establecimiento, el ajuste del salario mínimo; el 144 que se refiere al informe que anualmente debe presentar el estado venezolano a la OIT como miembro del mismo, pero con la opinión de los actores sociales en este caso los empleadores y las organizaciones sindicales e indiscutiblemente el convenio 87.

Avanzamos, ¿Qué sucede en este desarrollo de esta actividad? nos hemos encontrado con los siguientes fenómenos: quienes creemos en el diálogo como una salida a la situación que viven los trabajadores y el mundo productivo en Venezuela, es la mesa de diálogo y se instaló la mesa de diálogo, entonces eso es un avance. Se permitió que venga la representación de la OIT a Venezuela, este es un avance. Y si nosotros estamos conscientes de esa realidad, debíamos haber firmado el acuerdo del acta final del desarrollo de la primera mesa que celebró en el mes de abril, me disculpan si yo estoy equivocado. Entonces ¿qué pasa? vienen acá para el mes de septiembre, la OIT se reúne con todos los sectores del mundo del trabajo, las siete centrales, pero el gobierno que es el que está convocando a la mesa de diálogo, al foro de diálogo social, dice que solo va a convocar -y se lo dijo a la OIT- a los que firmaron el acta, que los demás si quieren asistir tienen que acogerse al acta y por esas razones esos compañeros que estuvieron por primera vez no siguieron, porque se negaron a firmar el acta.

Entonces, esas son las consecuencias de lo que está pasando hoy en día. Hasta allí va el desarrollo de la mesa, como bien lo ha señalaba la representante

de FEDECAMARAS y el mismo Elías, se han hecho reuniones bipartitas, resulta que desde que se está construyendo la mesa de diálogo, han pasado tres ministros: doctor Piñate, creo que fue muy afable, el doctor el ingeniero José Rivero, en lo personal considero que fue excelente, fue excelente atendió a la mesa y creo que ya avanzamos un poco, pero en esta oportunidad creo que se estancaron las expectativas de avanzar, sí se hizo un plan de trabajo que estamos desarrollando, como ya lo comentaban, también a partir del lunes 21 estamos convocados y después el 24 para continuar con el trabajo o el plan de acción, pero consideramos nosotros en la central ASI que debemos ver los resultados, porque el problema está que hace más de 20 años que no avanzamos y el mundo del trabajo y el mundo productivo tiene los ojos y las expectativas en esta mesa de diálogo como una salida a la crisis del país. Y lamentablemente compañeros y amigos vamos a pasos muy lentos, porque la voluntad política no está manifiesta, porque el problema, el obstáculo fundamental es eso, vencer la voluntad política, que el otro, el árbitro fundamental, que es el Estado entienda su rol, entienda su papel que debe jugar en esta comisión, facilitar las posibilidades de avanzar y no convertirse en un obstáculo. Entonces en lo particular consideramos nosotros que una de las razones por la cual no avanza y no tendremos resultados, es porque hay un problema porque el gobierno no quiere y no ha reconocido el informe de la comisión de encuesta y por eso no le gusta que lo hablen. Y por eso se ciñó simplemente a tres convenios, a los tres convenios ya señalados que es el 26, el 144 y el 87, porque no ven el problema como una crítica al patrón Estado o el árbitro de Estado, sino una crítica política, una crítica a las políticas del gobierno, y por eso no quiere reconocerlo y por eso no avanzamos, mientras no se quiten esa telita de los ojos y vean mucho más allá la profundidad del país, ahí podemos avanzar.

Por eso yo voy a terminar señalando lo siguiente, y eso lo hemos conversado con el amigo Elías, nosotros vamos a continuar en la mesa, no la vamos a abandonar, creemos que ahí están las esperanzas muy sumidas de los trabajadores y del mundo del trabajo, del mundo productivo, pero si queremos resultados. Seremos muy críticos en los momentos precisos, no estamos buscando ganarnos la bondad del gobierno, pero sí seremos críticos y objetivos en nuestro planteamiento.

Muchas gracias.

Moderador

Muchas gracias, Luis Manuel Zavala primer vicepresidente por la Alianza Sindical Independiente.

Avanzamos por CONINDUSTRIA con Luigi Pisella.

Luigi Pisella⁴

Muchísimas gracias por la invitación, feliz día para todos y gracias a los que me acompañan acá.

En primer lugar, no voy a entrar en los tecnicismos que mis compañeros acá lo han esbozado muy bien y los que nos antecedieron también, pero si les voy a dar una visión de lo que es la parte Industrial en donde estamos, qué queremos hacer y qué es lo que hemos logrado.

En primer lugar, de todo lo que hemos recogido acá, lo que hemos escuchado, hay unas palabras que para nosotros son fundamentales, es producción, productividad y remuneración, ambas van ligadas y quiero traer a la mesa es que siempre, evidentemente diálogo, diálogo y más diálogo, pero tenemos que hacerlo tomando en consideración la situación actual de nuestro país, en ello me refiero a que muchas de las veces decimos remuneración o justo valor a lo que hacemos, pero también tenemos que entender que estamos en un contexto en donde el primer problema que tenemos es la inflación, y la inflación se produce simple y llanamente por un desequilibrio entre los ingresos y los egresos que tiene el Estado y podríamos pedir mejor remuneración, pero no hay para hacerlo. Entonces evidentemente quiero traerlo a la mesa porque va ligado a la producción que podamos lograr en nuestro país, a la productividad que es muy importante y son dos cosas diferentes. El caso de producción es producir más y

⁴ Licenciado en administración, mención Recursos Materiales y Financieros, Universidad Simón Rodríguez. Inició su carrera profesional en la firma KPMG en el año 1983, de donde egresó posteriormente como Auditor Senior. Ingresó en 1985 en el Grupo Cisneros, como Gerente de Auditoría, para luego fundar, en 1988, la marca de calzados NewBird. Pisella, ostenta una amplia trayectoria en el ámbito gremial, desde el año 1991, cuando fue electo presidente de la Asociación Nacional de la Pequeña y Mediana Industria del Calzado. Tres años después, ejerció la primera vicepresidencia de la Cámara Venezolana de la Industria del Calzado y Componentes (Cavecal). En 2000, fue designado director de la Sociedad de Garantías Recíprocas para la Pequeña y Mediana Industria (Sogampi). Desde el 2013 hasta el 2021, presidió Cavecal. Desde el 2017 hasta el 2021, fue director de la Confederación Venezolana de Industriales (Conindustria), gremio cúpula del sector manufacturero nacional, del cual asumió la presidencia por el periodo 2021-2023.

productividad de ser eficiente y producir en las mismas horas mucho más, con lo cual esto se va a revertir directamente a nuestros trabajadores.

Desde CONINDUSTRIA y en lo personal, siempre hemos dicho que el primer problema que tenemos es el poder adquisitivo de nuestra gente y eso tenemos que recuperarlo a toda costa, darle sentido a lo que es el trabajo, que hoy por hoy con la remuneración no está acorde con lo que realizamos y mucho de ello es lo que nos ha ocurrido, que perdimos 7 millones de personas que emigraron y nuestro trabajo ahora es tratar de que no solo regresen, sino que todos esos estudiantes que están egresando y en esta casa tengan un sitio donde ir a trabajar para un trabajo remunerado acorde con el esfuerzo que estamos haciendo.

Si bien en un momento del tiempo y recientemente perdimos todo lo que era la remuneración y es por ello que se produjo la estampida de gente y de profesionales a otros países, hemos logrado -en ello quiero ser preciso- que la remuneración -que no estamos de acuerdo ni conforme con lo con lo que se dé la hemos dado en dólares o las estamos dando en dólares me refiero el sector privado. Bien, ahí están protegidos -entre comillas- con lo que es la devaluación, porque nuestra remuneración está a la tasa cambiaria o bien en dólares, lo que sí necesitamos es formalizar lo que estamos haciendo, es por ello que estamos de acuerdo con todo lo que ustedes están haciendo y con todos estos bonos que se están dando y que no constituyen, o no forman parte del salario, pero si formasen parte del salario con este actual cálculo de prestaciones sociales, no habría empresas que puedan hacerle frente a ellos.

Entonces nos queda diálogo y tripartito -yo celebro que y los felicito y de verdad mucho orgullo- y a nuestros representantes, cúpula que es FEDECAMARAS que se ha encargado de todo esto conjuntamente Disilvestro y Eloína y la cúpula nuestra, nuestros presidentes de FEDECAMARAS y los que lo han conformado, en todo ello han insistido.

Entonces diálogo, de verdad que lo que nos queda es dialogar, tratar de influir, es lo que nosotros hacemos a través de los gremios. De manera tal que esto vaya drenando, se vaya dando y que paulatinamente se vayan dando los pasos porque no hay inmediatez en nada de lo que queramos hacer. Es por ello que nosotros hacemos un llamado.

Mientras que el país no se recupere totalmente y para ello hace falta un tiempo, es complicado ofrecer que podamos dar las remuneraciones que todos

nos merecemos, pero sí que paulatinamente se vayan dando los pasos. Con el apoyo de todos nosotros, con el apoyo de estos foros, de estos conversatorios y también con lo que podamos hacer con el gobierno que es un jugador importantísimo, el cual tenemos que ir convenciendo de esto. Ellos saben, no hace falta convencerlo, lo que tienen es que ir dando los pasos que se requiere y depende de nosotros, de lo bonito que le hablemos -yo utilizo este término- no es lo que se dice sino cómo se dice muchas de las de las veces, es que se vayan dando los pasos y que nos sintamos identificados todos.

Sector educativo es sumamente importante, sector laboral que es la parte fundamental, los empresarios como bien decían acá los panelistas anteriormente “sin Industrias tampoco hay empleo y viceversa, sin empleo tampoco va a haber industrias”.

Entonces, en conclusión, sigamos trabajando en la misma dirección que lo estamos haciendo. Diálogo, remuneración, producción, productividad, formalidad en lo que deben.

Para concluir, vuelvo a cerrar con algo que lo voy a decir cada vez que tenga oportunidad: este es el mejor país del mundo, nos hace falta organizarnos en el sentido de halar esta carreta en la misma dirección y desarrollar las actividades económicas que no hemos hecho, no depender más nunca de la era rentista que tanto daño nos hizo, pero si diversificar nuestra economía. La economía ha demostrado, nuestros gremialistas han demostrado, nuestros empresarios han demostrado y los trabajadores también, que a pesar de no tener la remuneración acorde han estado en el país y han estado también trabajando y echando a fuerza de puro pulmón este país adelante, entonces eso está allí, si logramos diversificar y unir, y poner en la misma vida todas las bondades que tiene nuestro país, nosotros estamos completamente convencidos que sí vamos a seguir adelante, que vamos a ser un ejemplo para el mundo -que hoy por hoy lo somos- pero también darle un mejor futuro a todos esos estudiantes, a toda esa población que espera muchísimo de nosotros.

Muchas gracias.

Moderador

Muchas gracias a Luigi Pisella de CONINDUSTRIA.

Continuamos con Tiziana Polesel, presidenta de CONSECOMERCIO.

Tiziana Polese⁵

Muchas gracias. Buenos días, también agradecer la gentil invitación y agradecer además a la Universidad Monteávila que organiza un evento haciendo una memoria de lo que ocurrió hace 25 años, creo que si algo tenemos que rescatar en Venezuela es justamente recordar las cosas que se hicieron y que se hicieron bien, independientemente, como bien se ha señalado, que algunos resultados quizás no fueron los deseados para algunas de las partes, creo que fue un gran ejemplo.

Yo también cuando venía hacia acá no podía dejar de recordar a alguien que el Doctor Villasmil recordó en sus palabras, una persona que durante ese proceso hace 25 años en CONSECOMERCIO, nos enseñó mucho, que fue Aurelio Concheso, fue presidente de nuestra institución y en ese momento por FEDECÁMARAS participó en todo proceso y especialmente para los estudiantes, es muy bueno que se tenga en cuenta que cuando Aurelio asistía a esas reuniones y llegaba a CONSECOMERCIO y a FEDECAMARAS se producían unos debates muy intensos porque no siempre se estaba de acuerdo con algunas posturas y ese era parte del ejercicio. Aurelio de alguna manera nos fue enseñando a todos lo que era sentarse en una mesa, que implicaba muchas veces abandonar algunas de esas posturas en bien del avance de ese diálogo, en bien de no interrumpir el diálogo y que en algunos momentos algunas posturas había que abandonarlas, no los principios, pero sí las posturas. Y yo creo que eso es un aprendizaje que quedó de ese momento, que de alguna manera -como lo han dicho mis antecesores- nos toca ahora re engranar y lubricar ese motor, porque era demasiado tiempo que teníamos sin que eso ocurriera y todos necesitamos ese primer reconocimiento del otro y luego entender que justamente hay algunas posturas que en algún momento determinado hay que abandonarlas. Si

⁵ Es licenciada en Comunicación Social de la Universidad Católica Andrés Bello con Master en Ciencias de Gerencia Profesional y Administración de Empresas, ambos de la Universidad de Miami. Actividad Empresarial: En el sector Comercio con REQUIECA (Empresa Minorista de repuestos para camiones pesados). En el sector Servicios: Mercaproyectos, C.A. dedicada a la Investigación de Mercados y Mercateo C.A., operadora de la emisora B96 FM Barquisimeto. Actividad Académica: Profesora de la Escuela de Comunicación Social de la Universidad Católica Andrés Bello, donde fue su directora entre 2007 y 2019. Actividad Gremial: Fue presidenta de Canidra (Cámara Comercial de Autopartes) (1995-1997) y del Centro de Divulgación del Conocimiento Económico CEDICE (2017-2020) y es miembro de la Junta Directiva de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Caracas. Actualmente: es Presidente del Consejo Nacional del Comercio y los Servicios CONSECOMERCIO

hay una diferencia importante con ese proceso de hace 25 años y éste, es la situación política. La situación política es diferente y eso hay que tenerlo claro, hay que tenerlo claro porque, además, creo que también lo mencionaron, si bien es cierto en este momento hay una diferencia en cuanto a la actitud de ese actor que es el gobierno hacia nosotros, también es verdad que todavía nosotros no estamos totalmente convencidos de que ese cambio sea por convicción y no por conveniencia, entonces nos toca a nosotros argumentar lo suficiente para que entiendan que es necesario. Todos los cambios que se han producido en los últimos tiempos no han sido por convicción han sido porque el mercado lo ha impuesto, quien decidió utilizar el dólar fue el mercado no fuimos ni nosotros los comerciantes ni el gobierno, y eso ha ocurrido con muchas otras cosas, pero es necesario darle los argumentos para que se entienda y para que ellos entiendan que esto es importante. Su ausencia hoy aquí nos demuestra que aún tenemos que trabajar eso, esa argumentación de que entiendan que este proceso es importante, para eso están los gremios que tienen más de 100 años, nacieron en la Edad Media, justamente como Asociación de Comerciantes y Artesanos defendiendo el derecho al trabajo, entonces estamos hablando de que nosotros nacimos justamente con ese objetivo, que ahora hacemos otras cosas, sí pero el nacimiento de los gremios viene justamente por la defensa de ese derecho al trabajo. Si es verdad que necesitamos más preparación, necesitamos de este lado tener mejores argumentos y por supuesto que se entienda esa necesidad. Hablábamos del tiempo, es verdad que la doctora Mario Olga nos dijo claramente que hay que pensar a largo plazo, pero hay que actuar más rápido. Sí, lo que estamos haciendo es a largo plazo, pero en todas las reuniones que hemos tenido ésta, las que tenemos nosotros en CONSECOMERCIO con el gobierno, vemos que no hemos pasado del nivel tertulia y diálogo no es tertulia, diálogo tiene que producir y nosotros a veces sentimos que hay mucha lentitud, es necesario que se entienda que el país ya no puede esperar más, tenemos todos que ser muchísimo más rápidos, se ha hablado del concepto de libertad y yo quisiera enfatizar no solamente la libertad sindical como tal, sino se habló también de la libertad de agremiación, eso es clave para que nosotros entendamos lo importante y la libertad de agremiación no es solamente en el sindicalismo, la libertad de agremiación la practicamos nosotros en el sector privado también. Y justamente esos conceptos de libertad hay que profundizarlos un poquito más.

Yo sí quisiera detenerme más en un aspecto que han tocado algunos de ustedes pero que es clave, aquí estamos hablando de acuerdos y de medidas que solo van a beneficiar en este momento a una mínima parte de los venezola-

nos, estamos hablando que la informalidad en este momento es algo que ataca y cuando escuchaba la doctora Maryolga, es verdad que la ley del trabajo la conoce todo el mundo, pero es que estamos en un momento en que la informalidad es de tal magnitud que a ese grupo que supera el 62%, lamentablemente, pero por esa opacidad las cifras no las sabemos nunca exactamente, pero es mucho más de la mitad de la población que trabaja; esa gente ya no le interesa la ley del trabajo porque crearon su propia ley y eso es lo peor que le puede pasar a un país. El trabajo informal no es decente, el trabajo informal es en la clandestinidad, el trabajo informal no existe, las empresas informales no existen técnicamente hablando, un emprendedor puede tener una idea maravillosa, pero si no se formaliza no existe, su marca no la puede registrar, no se puede internacionalizar y lo más importante, no puede crecer y no puede dar trabajos dignos.

Entonces mientras nosotros sigamos promoviendo el empresario que hoy en día es un sinónimo de informal o el emprendedor que hoy en día es un sinónimo de informal, nosotros no vamos a poder crecer, la industria no va a poder crecer, la construcción no va a poder crecer y no va a poder crecer el país. Porque pensar que un país se construye solo con emprendedores es quizás uno de los errores más importantes, el país necesita gente que trabaje en la construcción, gente que trabaje en todos los sectores de la economía y mientras nosotros sigamos promoviendo la informalidad, o por lo menos no frenándola, porque nosotros desde CONSECOMERCIO lo hemos dicho: el informal no es informal porque quiere, es porque no le queda otro remedio, porque el pase a la formalidad es costoso, el pase a la formalidad es engorroso. Entonces si no seguimos desde CONSECOMERCIO y desde todos los gremios insistiendo en que se simplifiquen los trámites, en que cese la voracidad fiscal, en que ser formal no sea un problema y sea posible, nosotros no vamos a seguir avanzando y el trabajo que se está haciendo desde FEDECAMARAS y desde la OIT y desde todas esas instancias, va a ser un trabajo que va a beneficiar o que va a afectar a un porcentaje muy pequeño de la población, porque tristemente la informalidad crece, no solamente crecen esos emprendedores que no se pueden formalizar, es que el comerciante formal está migrando a la informalidad porque no le queda otro remedio, porque como siempre hemos dicho la principal responsabilidad de una persona es la preservación de su patrimonio, y si alguien atenta contra ese patrimonio, pues allí él tiene que ver cómo lo protege y por eso es que pasa la informalidad. Entonces ¿ese patrimonio como lo pierde? cuando no se respeta la propiedad privada, es una lucha que hay que seguir dando, porque

sin la propiedad privada no hay empresa, no hay empresariedad, no hay formalidad y no hay trabajo.

Y finalmente quería referirme al tema de la lucha de clases, la palabra ya es antigua, ya es algo que es anacrónico, pero lo que sí existe en Venezuela hoy en día es algo, con todo respeto que creo que es peor que el tema de la lucha de clase, y es la romantización de la pobreza. Aquí hemos crecido últimamente en una cultura en donde la pobreza es una virtud, no algo que hay que superar y yo creo que si todos nosotros nos empeñamos en decir que aquí hay que trabajar es por riqueza, aquí hay que trabajar es por una riqueza en puestos de trabajo, en empresas que crecen, en gente que puede crecer dentro de sus empresas, que eso además lo transmite como decía el rector a la familia y a la sociedad, entonces ahí creo yo que no estamos haciendo nada. Si nosotros no entendemos y no le transmitimos a quienes están aquí, los estudiantes, nosotros tenemos la fortuna de saber que la riqueza es lo que hace crecer un país y no la pobreza, y no la mentalidad de que la pobreza es una virtud, o sea, la pobreza es una condición que hay que superar, y esa condición solamente se supera con educación y con trabajo, y con trabajo digno, con trabajo formal.

Muchísimas gracias.

Moderador

Muchas gracias

Avanzamos en esta mesa con Alejandro Disilvestro Carli por FEDECAMARAS.

Alejandro Disilvestro Carli⁶

Muchas gracias por la invitación hoy aquí a este espacio y compartir con ustedes un poco nuestra experiencia en lo que ha sido el desarrollo del mecanismo de diálogo social en los últimos 20 años dentro del país y específicamente

⁶ Socio de la Firma de Abogados D'Empaire. Es egresado de la Universidad Católica Andrés Bello en 1984 y desde entonces es miembro del Colegio de Abogados del Distrito Federal. Es especialista en Derecho Procesal de la Universidad Católica Andrés Bello (1989). En la actividad gremial, es Ex-Presidente del Dividendo Voluntario para la Comunidad y de la Cámara Venezolano-Mexicana de Industria y Comercio (CAVEMEX) y presidente de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de FEDECAMARAS. Ha participado como asesor técnico del grupo empleador en la Conferencia Internacional del Trabajo/OIT desde 2011. Se ha concentrado en el ejercicio del Derecho Laboral y Litigios. Además del español, habla italiano e inglés.

lo concerniente a cómo se ha llevado el proceso de quejas ante la OIT y cómo eso derivó en el informe de la comisión de encuesta y cómo hemos manejado esa realidad y esas recomendaciones de la comisión de encuesta.

Escuchando a quienes me antecedieron en la palabra, evidentemente hay un punto que creo que es central y es el nivel de expectativa de resultado que debemos crearnos ante lo que puede ser el tema el diálogo social, y en eso sí acompaño como decía Tiziana o sea un poco el tema de saber si el interlocutor ausente de hoy lo está haciendo por convicción o lo está haciendo por conveniencia. Lo que hemos visto en el último bienio o trienio, es que las decisiones del gobierno desde el año 2019 parecieran estar más motivadas por un tema de conveniencia que de convicción. Cuando decíamos que en el mercado entró el dólar no entró por convicción del gobierno sino por conveniencia porque el bolívar desapareció, yo me atrevería a pensar que si aquí hacemos una encuesta entre los aquí presentes cuáles son los billetes del cono monetario venezolano, pudiéramos tener algunas dudas y quizás no todos diéramos la respuesta correcta, yo me incluyo entre los que no darían en la respuesta correcta. Pero el tema cuando se forma la queja y se concentra digamos en tres convenios que son los más claramente incumplidos por el gobierno, que son el 26, el 87 y el 144, el 26 por el tema del salario mínimo el gobierno, en lo que va desde el año 2000 a la fecha, lo ha aumentado -si mal no recuerdo- 68 veces, la libertad sindical y específicamente en la parte donde nos toca representar que es FEDECAMARAS, fue objeto de una campaña severa de agresión, fue objeto de una campaña de expropiación, de confiscación, de sustracción de industrias, de tierras, a gente que por el solo elemento de ser dirigentes empresariales, ese era la condición que les hacía estar expuestos a ese riesgo, un ex presidente de CONINDUSTRIA por hacer un comentario en el momento de la chikungunya, pues hasta hace un par de semanas tuvo una prohibición de salida del país y una prohibición de enajenar y gravar, es decir, la agresividad con la que el régimen de alguna manera ha actuado en ciertos espacios es lo que ha hecho también un poco frenar esas iniciativas quizás de reclamo hacia esos derechos que había. Y bueno finalmente llegamos al año 2019, donde se produce el informe de la comisión de encuestas, y se produce en un entorno político internacional venezolano muy particular, aparece el nombre de Juan Guaidó en el mes de enero y digamos hubo una especie como de oxigenación del ambiente político y dijeron “Oye pero entonces como que si hay algo” y vienen unos cambios y entonces toda la dinámica del país en ese año cambió y circunstancialmente también cambió el nivel de empeño de la OIT en nombrar

la comisión de encuesta, que en su consejo de administración de marzo del 2019 nombra la Comisión de Encuesta y en el mes de septiembre produce el informe. Entonces desde ese momento hemos estado a nivel digamos la representación empresarial y también apoyados por la parte de los trabajadores, porque creo que es un elemento que siempre hay que recordar, en 104 años de la OIT hay 13 Comisiones de Encuestas. Esta es la última, esta es motivada por los empleadores y es algo realmente inédito en la OIT. Y una vez que se produce el informe viene la exigencia para que cumplan con las recomendaciones, y bueno, el gobierno cuestiona el informe, declara que es inconstitucional porque tiene algunos vicios, que interfiere en esferas que no son propias del poder ejecutivo sino del legislativo y vamos evolucionando en algo digamos que es en la práctica, pues es decir, no tenemos un diálogo tripartito pero tenemos un foro de diálogo social que nos sentamos las mismas partes, nos sentamos el gobierno, los empleadores, los trabajadores y la OIT. No tenemos el seguimiento a las sanciones de la Comisión de Encuesta, pero tenemos el seguimiento al nivel de cumplimiento del convenio 26, 87 y 144, es decir, estamos hablando de lo mismo básicamente.

Entonces estamos en un momento y yo siempre recuerdo a Aurelio Conchoso que con quien comencé a trabajar, él siempre decía hay que asumir que estamos presos, pero yo no voy a negociar con el carcelero que me saque de la cárcel, yo voy a negociar que me sirva más arroz y por ahí vamos avanzando. Entonces si vemos y nos detenemos por ejemplo en el convenio 26 en el año 2018, el salario mínimo se aumentó seis veces, siendo la última el primero de septiembre del 2018 con un aumento del 5.600 por ciento que produjo la famosa resolución 2792, donde desaplicó todos los mecanismos de revisión salarial en los convenios colectivos, porque el aumento que se había obtenido era algo tan asombrosamente estratosférico que no había convención colectiva en Venezuela que pudiera llegarle siquiera cerca a ese aumento, y eso era la introducción también en el argot del salario mínimo del Petro. Por primera vez, entonces se refería el ingreso al Petro y eso era medio Petro, esos 30 dólares que el Petro siempre ha sido constante, 60 dólares el día uno que lo crearon hasta el día de hoy, usted se mete a la página del Banco Central del día que sea y siempre son 60 dólares el medio Petro, el primero de septiembre de 2018 fueron 10 dólares, el primero de diciembre de 2018, es decir 60 días después había perdido dos terceras partes de su poder adquisitivo. Después vino en 2019, 2020 con los años de pandemia 2021 y en el 2022 tenemos un solo aumento de salario mínimo en el mes de marzo que fue también del ciento y tanto por ciento

y que bueno produjo el efecto inflacionario digamos de ese primer escalón que se obtuvo en el mes de febrero, marzo y después tuvimos el episodio del oficio inexistente que también produjo un incremento del treinta y pico por ciento en el precio del dólar.

Pero si hacemos una encuesta entre los hoy aquí presentes, si el primero de febrero de este año nos hubiesen preguntado ¿Cuántas veces va a subir el sueldo mínimo el gobierno? seguramente hubiésemos dicho que más de una y seguramente hubiésemos dicho que el último no iba a ser el 15 de marzo sino venía el primero de mayo y venía el mes de diciembre y venía el tema del año preelectoral, es decir, hay una serie de factores que el gobierno en las reuniones tripartitas que hemos tenido han dicho no vamos a volver a cometer el error del 2018 y el del 2022, o sea, no vamos a imprimir el dinero para decir que vamos a aumentar el sueldo y eso va a tener un efecto inflacionario, sino que vamos a tratar de controlar el gasto fiscal. Y no me pregunten si mueve el salario mínimo porque todos ustedes los particulares tienen más de 130 bolívares de salario mínimo, se les dijo “señores el problema no son los salarios mínimos el sector privado”, el señor Pisella comentaba “le hemos tenido que introducir el dólar a las remuneraciones”, el problema son los jubilados, ese sector que solamente depende del ingreso mínimo que le da el Estado porque no tiene nada capacidad para insertarse en el sector de trabajo ni formal ni informal y requiere de asistencia médica principalmente en la edad que tiene. Entonces el problema y es quizás donde vendría la convicción del gobierno de tener que sentarse a revisar cuáles son esos parámetros para tomar en cuenta el nivel de salario mínimo.

En esas reuniones que se han venido dando porque hay que decir que bueno que hemos sido invitados a otras tertulias sobre el salario mínimo y en algunas de ellas pues y sobre todo la penúltima fue muy importante e interesante porque todos los ahí presentes sindicatos y sectores empresariales coincidieron en un tema que fue la petición principal que se le hizo saber al gobierno, y es que no pueden aumentar el salario con impacto en las prestaciones, oriéntense hacia una bonificación que no tenga impacto salarial pero que mejore la condición de ingreso del trabajador, y eso fue sorprendente porque todas las partes presentes estábamos sentados ahí y no es una petición que hace el sector empresarial porque no es que me vas a subir los costos empresariales a mí, sino que evidentemente son los propios trabajadores que saben que, si le aumenta el salario mínimo, estamos impactando la inflación y en esa inflación viene el daño

para ellos. Esto nos lleva al punto central y el punto central es que, con la legislación laboral vigente, con el decreto vigente, no hay el espacio para mejorar el mercado de trabajo.

La historia salarial venezolana -de la inflación digamos el 83 para acá- tiene como hitos el decreto del bono compensatorio o bono complementario del presidente Lusinchi en el año 87, que fijaba los famosos 2.000 bolívares, que después en el tiempo el Tribunal Supremo de Justicia declaró que sí forman parte del salario; y, cuando en el 97 llegamos a la discusión tripartita que reformó la ley, el ingreso mínimo era en 75.000 bolívares, de los cuales solamente 15.000 en el salario y 60.000 no era salario; y, existía el mecanismo del fondo de ahorro donde se había abusado, el mecanismo del fondo de ahorro son los dólares de hoy en día y los dólares de hoy en día se introdujeron en la compensación con la creencia que no van a las prestaciones porque eso te lo doy en efectivo o porque es una ñapa, porque es un adicional, pero resulta que eso está minando la solidez financiera de las empresas, porque si le toman la resonancia magnética a la estructura salarial, resulta que todo ese componente de dólar, que no lo toman en cuenta, forma parte del salario y eso sí es grave, porque adicionalmente las sentencias que conocemos el caso de Smartmatic, por ejemplo, le aplica a deudas en dólares tasas de intereses de bolívares, y esa sentencia de diciembre del 2020 le reconoció al director de operaciones de Smartmatic -que lo habían despedido en el 2015- por unas comisiones que no le habían pagado, un derecho a cobrar prestaciones de casi 58 millones de dólares, que cuando le aplicaron la tasa de interés, resulta en un crédito de 153 millones de dólares. Entonces eso es un exabrupto es impagable, pero es una sentencia que existe y es una sentencia que en las negociaciones la exhiben y reclaman sobre esa sentencia.

Entonces ¿Hacia dónde vamos el diálogo? bueno evidentemente no tenemos todo el tiempo del mundo para llegar a tratar de alcanzar un acuerdo, necesitamos alcanzarlo rápido, pero uno de los obstáculos que nosotros hemos visto en el sector oficial es el obstáculo ideológico. Yo no toco una coma de la ley del trabajo porque ese fue el último documento que firmó Chávez y eso dice justicia social y eso es intocable, ah, pero mientras tanto me está discutiendo 10 leyes distintas en la Asamblea Nacional que no tienen nada que ver, que regresan o al sistema comunal o son leyes demagógicas, que si el trabajador a domicilio, el del repartidor, etcétera. No señores, para allá no vamos, entonces el punto está y con esto concluyo que la expectativa debe ir hacia un terreno

alcanzable, hace algo posible, yo creo que el mejor ejemplo es lo que pasó en el 97, es el régimen alternativo a las prestaciones sociales que establece la ley, es la opción.

No es posible, no tiene sentido sentarse a discutir la reforma la ley del trabajo, nadie va a salir a la calle a decir que hay que quitar la retroactividad de las prestaciones sociales, nadie va a salir a la calle a decir que hay que rebajar los 120 días de utilidades, no lo van a decir, pero vemos los ejemplos de nuestros amigos cercanos Brasil y Colombia, si usted gana más de tres mil dólares mensuales -que también es un nivel de empleo importante- usted puede llegar al acuerdo que quiera con su patrono, incluso por debajo de la ley del trabajo, si usted quiere negociar cinco días de vacaciones por año y tiene un sueldo de 3000 dólares bienvenido, porque usted sabe lo que está negociando, esa es parte del problema también en la legislación venezolana, es decir, tenemos que volvernos atractivos para rescatar el mercado de trabajo. La pandemia puso en situación financiera débil a todo el mundo, países ricos y pobres y para nosotros poder mejorar el mercado de trabajo necesitamos inversión privada y reglas claras. Con esto concluyo.

Muchísimas gracias.

Bloque B: Trabajo, empresa y tecnología: ventajas, riesgos y protección social

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

María Dina De Freitas Andrade*

pp. 77-89

Sumario

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

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

I. Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ordinaria si el empleador ejerce supervisión o control sobre el desarrollo del trabajo. Además, se establece el derecho a la desconexión digital, con al menos doce horas continuas de descanso en un período de veinticuatro horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Conclusiones

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

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

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

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

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

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

Trabajo, ocio y libertad en tiempos de trabajo remoto^{NA}

Mario E. Ackerman*

pp. 91-107

Sumario

I. Las preguntas de siempre | II. Un impacto devastador | III. En la mitad del río | IV. Más sopa, pero fría | V. El “otro” otro sendero con preguntas que urgen respuestas | VI. La obligada humildad del jurista

^{NA} Este ensayo reproduce con algunas modificaciones el texto que con el título “Tecnología, trabajo y ocio: tres (posibles) buenos amigos para empezar a poner los caballos delante del carro”, fue publicado en *Revista de Derecho Laboral*, núm. 1 (2020), 11-24

* Profesor Emérito de la Universidad de Buenos Aires (Argentina). Ex miembro de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Trabajo, ocio y libertad en tiempos de trabajo remoto

Resumen: El mundo del trabajo está experimentando una transformación radical debido a la revolución tecnológica, lo que afecta tanto al sistema productivo como a las relaciones laborales y la seguridad social. Ante esta situación, se plantean dos posibilidades: mantener los paradigmas tradicionales con una reducción de los ámbitos de protección y una mayor concentración de la riqueza, o buscar nuevas formas de abordar el trabajo y la seguridad social que promuevan la protección social y la distribución de la riqueza. En este sentido, existe una necesidad de repensar el trabajo, el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en el contexto de los cambios tecnológicos y sociales, con el objetivo de adaptarlos a las nuevas realidades laborales y garantizar la protección de los trabajadores, la equidad y la distribución justa de la riqueza en la sociedad.

Palabras claves: Derecho del trabajo | Seguridad social | Revoluciones tecnológicas.

Work, leisure, and freedom in times of remote work

Abstract: The world of work is undergoing a radical transformation due to the technological revolution, affecting both the productive system and labor relations and social security. Faced with this situation, two possibilities arise: to maintain the traditional paradigms with a reduction in the areas of protection and a greater concentration of wealth, or to seek new ways of dealing with labor and social security that promote social protection and the distribution of wealth. In this sense, there is a need to rethink labor, labor law, and social security in the context of technological and social changes, to adapt them to the new labor realities and guarantee the protection of workers, equity, and the fair distribution of wealth in society.

Keywords: Labor Law | Social Security | Technological Revolutions.

Sin la clase ociosa, la humanidad nunca
habría salido de la barbarie.

Bertrand Russell.

I. Las preguntas de siempre

Según reflexionaba hace ya varias décadas quien había recibido el Premio Nobel de Economía en el año 1973, Wassily Leontief,

Antes de ser expulsados del paraíso, Adán y Eva disfrutaban, sin trabajar, de un nivel de vida elevado. Después de su expulsión, ellos debieron vivir miserablemente trabajando de la mañana a la noche. La historia del progreso técnico de los últimos doscientos años es el del tenaz esfuerzo para reencontrar los caminos del paraíso.

y se preguntaba así y respondía inmediatamente el economista de origen ruso:¹

¿Qué pasaría entonces si todas las riquezas estuvieran ofrecidas sin que hubiera necesidad de trabajar por un salario?

Los seres humanos morirían de hambre en el paraíso a menos que se respondiera con una nueva política de ingresos a la nueva situación económica.²

Estas reflexiones de entonces -que recurrentemente y cada vez con mayor frecuencia nos vemos obligados a visitar- no son distintas de las que nos provoca hoy el mundo de la producción y del trabajo, y nos depositan, una vez más, en las preguntas de siempre:

¿Qué es el trabajo?

¿Qué es trabajar?

¿Quiénes trabajan?

¿Qué piensan y sienten quienes trabajan sobre las razones que los llevan a trabajar?

Y, antes y después, ¿por qué trabajamos?

¹ Aunque adoptó luego la nacionalidad norteamericana.

² Wassily Leontief, "La repartition du travail et du revenu", *Pour la science*, núm. 61 (1982), cit. en André Gorz, *Les chemins du paradis; L'agonie du capital* (París: Galilée, 1983), 9.

A esta última pregunta respondía -también hace un buen tiempo- otro economista -francés él-, Jean Fourastié, quien en su obra clásica que llevaba ese título respondía con tres palabras: trabajamos para producir³.

Si acaso ésta fuera la única respuesta, que debería en consecuencia considerarse también válida para la pregunta anterior, podría deducirse que quienes trabajan son tan sólo instrumentos al servicio de la producción y, en caso de que se tratara de seres humanos, considerando su función, deberían ellos pensarse y sentirse como recursos humanos, y así también debería percibirlos y tratarlos la sociedad y, con ella, el derecho.

En esta concepción, trabajar no sería otra cosa que una acción o un conjunto de acciones al servicio de la producción que, cuando es desarrollada por seres humanos, sería trabajo humano⁴.

Esta precisión y las aclaraciones previas sobre los sujetos de esta actividad no es superflua pues, si extendemos la noción del verbo trabajar al desarrollo de cualquier actividad productiva sin importar quienes sean los sujetos que lo ejecuten, debería admitirse que también es trabajo lo que hacen los animales -por instinto o por imposición de los humanos- o las máquinas.

Muchas veces he cuestionado esta concepción puramente material y mercantil de la condición de las personas que trabajan⁵, en la inteligencia de que el trabajo es una actividad exclusivamente humana e inescindible de las personas que lo ejecutan, por lo que no es posible referirse a él como objeto sino como quehacer de un sujeto.

Y es por esto que no es el trabajo lo que protege el Derecho del Trabajo sino al trabajador⁶.

Es esta concepción humanista lo que llevó a que en el segundo tercio del Siglo XX el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, en una compensada y dinámica distribución de propósitos e incumbencias, se consolidaran como res-

³ Jean Fourastié, *¿Por qué trabajamos?* (Buenos Aires: Eudeba, 1960), 18.

⁴ Como es presentado muchas veces en la doctrina. Ver, por ejemplo, las citas en Mario Ackerman, "El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo", en *Si son humanos no son recursos*, 2da ed. (Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni, 2016), 39, nota (1).

⁵ Especialmente en Ackerman, *Si son humanos no son recursos*.

⁶ A pesar de la redacción del artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, surge de su texto que no es *el trabajo en sus diversas formas* el destinatario de la protección sino *el trabajador* a quien *la ley debe asegurar* los derechos que allí se enuncian.

puesta y tutela de la libertad de aquellos que deben resignar parte de ella a cambio de un salario⁷.

El contexto social en el que se diseñó esa estructura protectora inicial era el de lo que se dio en llamar “la lógica de las 100.000 horas”, que suponía que, en el curso de una vida, una persona debía trabajar 47 horas a la semana, en un período anual de 47 semanas, durante 47 años, para acceder así a un sustento suficiente desde la infancia hasta la vejez⁸.

Esto llevó también a Sigmund Freud a afirmar que “el trabajo es el nexo que vincula al individuo con la sociedad”⁹.

Y sobre esa lógica se diseñaron tanto el Derecho del Trabajo como los instrumentos fundamentales de la Seguridad Social, donde el sujeto del modelo productivo de entonces era un varón, adulto, obrero industrial, para quien operaba la regla inicial de “los tres ochos”¹⁰, en una implícita limitación de la resignación diaria de libertad a ocho horas, compensada con el descanso y el ocio en extensión similar.

Pero ese mundo ya no existe y nada permite suponer que vuelva a existir.

Lo que puede ser extremadamente malo o inquietante y provocativamente bueno, con un enorme y heterogéneo abanico intermedio de posibilidades.

Porque la revolución de la tecnología -en el sentido más amplio del sustantivo, que comprende así a la inteligencia artificial, la automatización, las plataformas digitales, la utilización de megadatos, la robótica, la impresión 3D, etc.- causa estragos tanto en el sistema productivo y, consecuentemente, en el modelo y el régimen de relaciones individuales y colectivas de trabajo, como en la seguridad social.

⁷ Ver Ackerman, “El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo”, 47 y ss.

⁸ Esto es, desde los 18 hasta los 65 años. Aritméticamente el número total es algo mayor -103.823- (el exceso pueden ser horas extras.)

⁹ Según se informa en la Oficina Internacional del Trabajo, “Memoria del Director General. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”, *Conferencia Internacional del Trabajo, 104 reunión*, (2015), 10, pág. 43. (en adelante OIT, *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*)

¹⁰ A lo que debía agregarse naturalmente un *cuarto ocho*, que eran los ocho centavos para comer.

Pero, al mismo tiempo, la revolución en el modo de producir puede ser una impensada oportunidad para un replanteo de nuestros valores fundamentales a partir del cual encontremos un nuevo sendero que nos pueda llevar a poner los caballos delante del carro.

II. Un impacto devastador

Sin pretensión de hacer un enunciado exhaustivo de sus consecuencias, amén de la menor necesidad de personas que trabajen quienes, a su vez, deberán contar con cada vez mayor y más actualizada formación, la tecnología afecta de modo frontal, principalmente, el modo de trabajar y de contratar, la identificación del sujeto que obtiene el beneficio económico de los frutos del trabajo a partir de la difuminación de la figura del empleador¹¹, la permanencia de la vinculación¹², el tiempo de trabajo y la ubicación física¹³ y geográfica¹⁴ del ámbito laboral.

Esta radical transformación del mundo del trabajo impone ya hoy reconsiderar, por ejemplo,

1. la noción de trabajo dependiente tanto en orden a su exigencia como puerta única de entrada al Derecho del Trabajo y sus fronteras, como en cuanto a la necesidad de expandir y segmentar la lógica de protección de éste;
2. la actualidad de las organizaciones sindicales, en su estructura tradicional, como instrumento suficiente para la representación de la heterogeneidad actual de los intereses colectivos e individuales de las personas que trabajan y, al mismo tiempo, su aptitud para producir regulaciones alternativas o complementarias de las normas de fuente

¹¹ Como consecuencia del generalizado y abusivo uso de terciarizaciones y otras formas de descentralización de la actividad empresarial.

¹² Oficina Internacional del Trabajo, “Memoria del Director General. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”, 11, pár. 45 y 14, pár. 66.

¹³ Como consecuencia de una progresiva confusión de los límites entre los ámbitos físicos laborales y los privados, lo que también desdibuja la noción de *jornada de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, “Memoria del Director General. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”, 15, pár. 70

¹⁴ La internacionalización y la llamada *globalización* de la producción estimula la deslocalización de las empresas y, con ellas, provoca la migración de las personas en persecución del *trabajo* -o sea del *salario*-.

estatal y, especialmente, para apelar a mecanismos de autotutela colectiva;

3. la existencia, posibilidad de ejercicio y límites de los poderes jerárquicos del empleador;
4. la noción de ambiente y jornada laboral y, en su consecuencia, de los riesgos del trabajo.

Pero, como quedó antes dicho, también la Seguridad Social sufre el impacto de las nuevas tecnologías, en cuanto estas provocan menor necesidad de personas que trabajen, menores ingresos de las fuentes tradicionales, mayor expectativa de vida y nuevas necesidades de las personas -con independencia de que trabajen o no, claro está-.

Y como consecuencia de estas novedades ella debe igualmente replantearse

1. la noción de contingencia, en sentido amplio, en cuanto circunstancia de hecho que genera una necesidad;
2. la revalorización del tiempo libre y, en consecuencia, la consideración de su financiamiento;
3. y, antes y después, la razón de ser actual de un sistema de Seguridad Social, que deberá ser concebido ya no sólo desde la idea tradicional de la protección social sino, especialmente, como un instrumento fundamental de distribución de la riqueza, concepción ésta que obligará a una revisión integral y sin preconceptos de las fuentes de sus recursos.

III. En la mitad del río

Anticipo cuatro primeras percepciones sobre lo hasta aquí dicho.

La primera es que el mundo del trabajo está en una etapa de transición que supone la progresiva desaparición de los modos tradicionales de trabajar que llevará, inevitablemente, a la transformación de sus marcos regulatorios.

La segunda es que esa pérdida es irreversible, aunque -a la manera de quien se encuentra boyando inseguro en la mitad del río con la certeza de la imposibilidad de regresar a la orilla de origen, pero desconociendo también tanto la distancia a la que se encuentra su posible destino como su real existencia-, podemos tener hoy una idea del mundo del trabajo que se está transformando y, en alguna medida, también desapareciendo, pero nadie puede dar certezas

sobre su destino. Con el agravante de que, volviendo a la analogía inicial, estamos hoy en un punto en el que no parece posible saber si nadamos sobre un abismo o sobre un lecho en el que todavía se puede hacer pie.

Así, aprisionados por una común y por momento angustiante ignorancia, nadie podría hoy afirmar a qué llamaremos trabajo en el futuro ni, menos aún, cómo ni cuándo será ese futuro.

La tercera es que, no obstante, estas primeras certezas e incertidumbres, pensamos todavía hoy al mundo del trabajo y, con él, al Derecho del Trabajo y a la Seguridad Social -y sin que esta crítica suponga reconsiderar ni, menos aún, abdicar de sus valores fundantes-, con la lógica, las regulaciones y hasta las palabras de ayer.

Sin embargo, y esta es la cuarta percepción, aunque conozcamos qué es lo que estamos dejando atrás y tengamos la certeza de la irreversibilidad de esa pérdida sin conocer ni poder conocer el futuro, es precisamente esta toma de conciencia lo que hace que sí sepamos que estamos viviendo una transición, con los temores, prejuicios e inseguridades que provocan tanto la pérdida de lo conocido -y valorado como bueno- como la falta de certezas.

En este contexto, se abren, a mi juicio, como en las grandes encrucijadas de la historia, dos grandes posibilidades: a) lo de siempre y b) otra cosa.

IV. Más sopa, pero fría

La primera opción es más de lo mismo, pero peor.

Esto es, reducción de los ámbitos subjetivos y de los niveles de protección tanto del derecho del trabajo como de la seguridad social, promoción y defensa de los intereses individuales sobre las necesidades de la mayoría y del conjunto, reducción de las responsabilidades del Estado y sus consecuentes funciones, mayor concentración de la riqueza, desinterés por el aumento de la pobreza, progresiva pérdida de libertades.

Lastimosamente, hay fuertes señales de que ésta sea tanto la manifestación actual prevaleciente como una posibilidad cierta en el corto plazo.

El primer indicio, como tantas veces, es el del lenguaje, cuya falta de neutralidad no puede despreciarse, y que muestra una creciente objetivación del trabajo que lleva a que la persona que trabaja vea perder progresivamente su condición de sujeto para ser uno más de los objetos en el proceso productivo.

Así, bajo la denominación de recursos humanos, los trabajadores no reciben una consideración distinta de las comodities fungibles que se trafican en los mercados que, en este caso, sería el mercado de trabajo¹⁵.

Esto explica también que se hable de política de empleo -esto es, de uso, como de cualquier otra cosa- en lugar de ocupación, que supone un sujeto que puede estar ocupado.

El extremo del desprecio de la condición humana vino -si acaso podemos confiar en que ésta sea sí una manifestación extrema- nada menos de quien era en ese momento en la Argentina el Secretario de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Miguel Ponte, quien no tuvo dudas -ni piadoso pudor- al afirmar con indisimulada sinceridad de sus convicciones que, a su juicio, “la posibilidad de entrada y salida del mundo laboral es una esencia del mundo laboral, es como lo es en el organismo humano comer y descomer”¹⁶.

Pero si esta brutal identificación de los trabajadores despedidos por decisión de su empleador con los excrementos bien puede tomarse como la posición extrema y grotesca de un talibán del mercado y, considerada como tal, ser despreciada -en el sentido más amplio y con el alcance polisémico del adjetivo-, no podría ocurrir lo mismo con ciertas señales que nos llegaron del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, aún, -lo que ya nos lleva de la preocupación a la alarma y la tristeza- nada menos que de la Organización Internacional del Trabajo.

En el caso del actual Tribunal de Justicia de la Unión Europea -antes Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas- la mala señal la dio éste con los pronunciamientos dictados entre diciembre de 2007 y abril de 2008 en los emblemáticos casos Ruffert, Laval y The Viking Line.

¹⁵ Que, en puridad, debería llamarse mercado *de trabajadores*, ver mi Mario Ackerman, "Kafka, el mercado de trabajadores y el valor de la vida humana", en, *Si son humanos no son recursos*, 145 y ss.

¹⁶ “Radio con vos”, *Radio con vos* (Buenos Aires, el 7 de enero de 2017). Curiosamente -o no-, coincide en buena medida Miguel PONTE con Lasar KAGANOVICH -y dejo de lado, por cierto, la obviedad de la sugerencia lingüística-, el bien calificado como el carnicero de Ucrania y mano derecha de José STALIN, quien, desde una posición ideológica supuestamente en las antípodas -o no- de aquél, en el año 1934, en el marco del 17mo. Congreso del Partido Comunista de la Unión Soviética, afirmó que Dirección significa el poder de distribuir las cosas materiales, de designar y despedir subordinados; en una palabra, ser dueño y señor de la empresa.

En apretada síntesis, el Alto Tribunal Europeo consideró en estos casos que derechos laborales fundamentales, tales como los de libertad sindical, negociación colectiva e igualdad salarial pueden subordinarse -y, así, ser desplazados y limitados- por las cuatro libertades fundamentales del Mercado Interior que surgen del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, esto es las libertades de circulación de mercaderías, circulación de capitales, circulación de mano de obra y de prestar servicios, reaccionaria y regresiva jerarquización ésta sobre la que la doctrina laboral sana no ahorró comentarios críticos¹⁷.

En el caso de la OIT, y sin necesidad de citar los numerosos documentos y publicaciones en los que se hace referencia al mercado de trabajo y a los recursos humanos, el impacto más doloroso lo producen algunas normas internacionales del trabajo, con el Convenio Nro. 142 a la cabeza que, según indica su preámbulo, puede ser citado como Convenio sobre los recursos humanos, 1975.

Con esta identificación, no debe sorprender el uso de la aquí descalificada expresión tanto en el texto del propio Convenio como en la Recomendación Nro. 150, que con el mismo título se adoptó también en la sexagésima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Pero, confirmando una vez más que nunca debe descartarse -sobre todo en estas materias- que las cosas empeoren, casi treinta años después, en el año 2004, la Recomendación Nro. 150 fue revisada y reemplazada por la Nro. 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, donde ya esta expresión, amén de ser utilizada con inusitada frecuencia, pasó a estar acompañada por también reiteradas referencias al mercado y a los mercados -así, a veces en singular y en otras en plural- de trabajo.

Pero no hay en esto ninguna novedad y, de hecho, no es difícil advertir cotidianamente y prever para el futuro próximo sus consecuencias.

¹⁷ Ver, por ejemplo, Guillermo Gianibelli, “Libertad sindical vs. libertad de mercado. Un falso dilema y sus respuestas; a propósito de los casos ‘Viking’, ‘Laval’ y ‘Rüffert’”, en *Provocaciones de Mario Ackerman; libro en homenaje a un profesor*, coord. por Horacio Las Heras, Alejandro Sudera y Diego Tosca (Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2017), 383–418.

Porque todo esto, velada o francamente, ya se propuso y se instrumentó varias veces y, más tarde o más temprano, siempre terminó mal¹⁸.

Un caso emblemático tuvo su cara visible en la segunda mitad de los años ochenta en Hernando De Soto, quien en su muy difundido libro *El otro sendero*¹⁹, y nada menos que en nombre de la libertad y la democracia, impudicamente promovía la informalidad laboral y el desguace del Estado, cuyas consecuencias en los años noventa -como ocurrió en la Argentina- sólo pueden ser olvidadas con amnesia voluntaria.

Y, en cualquier caso, para encontrar el sustento ideológico y conceptual de esta concepción, tampoco es necesario buscar literatura técnica actual, bastará desempolvar y volver a escuchar a Gradgring y Bounderby, aquellos emblemáticos personajes de Dickens en su *Tiempos Dificiles*, grotescamente potenciados hoy por los Pontes y sus seguidores.

V. El “otro” otro sendero con preguntas que urgen respuestas

Recordemos ahora a otros pensadores.

Creo que se ha trabajado mucho en el mundo, que la creencia de que el trabajo es una virtud ha causado enormes daños y que lo que hay que predicar en los países industriales modernos es algo completamente distinto de lo que siempre se ha predicado.

(...)

La técnica moderna ha hecho posible que el ocio, dentro de ciertos límites, no sea la prerrogativa de clases privilegiadas poco numerosas, sino un derecho equitativamente repartido en toda la comunidad.

(...)

La moral del trabajo es la moral de los esclavos y el mundo moderno no tiene necesidad de esclavitud.

¹⁸ Bastaría mirar al otro lado de la Cordillera de los Andes y observar los penosos acontecimientos de los últimos meses del año 2019 en la República de Chile, para descartar otros pronósticos.

¹⁹ De Soto Hernando, *El otro sendero* (Lima: El Barranco, 1986). El prólogo del libro fue escrito por Mario Vargas Llosa, quien había abdicado ya de sus iniciales posiciones de izquierda.

Quien dijo todo esto fue Bertrand Russell, en el año 1932, en su difundido discurso en la Asociación Cristiana de Jóvenes, en Londres, y que es conocido como el Elogio de la ociosidad²⁰.

Y un poco más lejos fue al año siguiente Hugo Sinzheimer quien, denunciando una “crisis del derecho del trabajo”, con enorme coraje afirmó que

Vivimos tiempos de cambio. Se tendría que cruzar a través de un caos oscuro y apenas imaginable o a través de un mundo luminoso, enérgico, íntegro y ansioso de reformas, que no se intimiden ante el derecho de propiedad²¹.

¿De qué nos estaba hablando esta gente hace ya casi un siglo?

Seguramente²² de algo bien distinto de la escalofriante máxima Arbeit macht frei -el trabajo hace libre o el trabajo libera- que, sin privarse de cinismo, recibiría pocos años después a los condenados en Auschwitz-Birkenau, Dachau, Terezin y casi todos esos reductos de sumisión a la esclavitud para el posterior exterminio de seres humanos y que, tal vez con la intención de pretender exculpar de vergüenza a buena parte de la humanidad, eufemísticamente, escondiendo su verdadero objeto, se han designado como campos de concentración.

Russell y Sinzheimer, en cambio, con sus miradas puestas en otras orillas, nos estaban proponiendo transitar hacia un mundo en el que el trabajo, esto es, trabajar, sea una libertad y no una necesidad -que, progresivamente, resultó y resulta hoy cada vez más difícil de satisfacer-, y que permita separar el salario del trabajo.

Esto es, una forma diferente de distribución de la riqueza, hoy apoyada, fundamental pero parcialmente, en la remuneración del trabajo y luego, aunque menos aún, con las prestaciones de la seguridad social, especialmente las de vejez.

²⁰ Antes aún, ya en las postrimerías del siglo XIX, y desde una visión que se consideró idealista y utópica, Paul Lafargue había anticipado ideas comparables desmitificando al trabajo como *derecho*, en su *Derecho a la Pereza*, publicado en Francia en 1883. Paul Lafargue, *Le droit a la paresse; refutation du droit du travail de 1848*. (Paris, 1883).

²¹ Hugo Sinzheimer, “La crisis del derecho del trabajo”, en *Crisis económica y derecho del trabajo; cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del derecho del trabajo* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e IELSS, 1984), 87 y ss., esp. pág. 99.

²² Especialmente Sinzheimer quien, cabe recordarlo, había publicado *La crisis del derecho del trabajo* en la revista *Arbeitsrecht*, en Berlín, en 1933, precisamente el año en el que Adolfo HITLER llegó al poder. Hugo Sinzheimer, “La crisis del derecho del trabajo”, *Arbeitsrecht*, 1933.

Planteémonos entonces unas primeras preguntas importantes de respuesta sencilla.

¿Por qué leemos cuento, poesía o novela?

¿Por qué practicamos deporte?

¿Por qué vemos Netflix?

¿Por qué tenemos sexo?

y

¿Por qué trabajamos?

Respondamos ahora, sinceramente, a las dos preguntas esenciales:

¿Qué acciones suponen decisiones tomadas con libertad y cuáles por necesidad?

¿Cuándo somos más felices?

Y estas respuestas, en el contexto actual de una posible y progresiva abolición del trabajo -cuando menos en el concepto que hasta hoy tenemos de él- nos obligarán a pensar en el tránsito hacia un modelo de sociedad diferente, en el que aquella pérdida suponga un camino de libertad y no de angustia. Como parece ser hoy.

Un camino en el que no haya espacio para aquella percepción de Pessoa cuando advertía que algunos nacen esclavos, otros se vuelven esclavos y a otros la esclavitud les es ofertada como un don²³.

En el recorrido del nuevo sendero, deberemos concebir novedosos e imaginativos instrumentos que garanticen una más equitativa distribución de la riqueza y un mayor desarrollo de la protección social, lo que, por cierto, demandará un fortalecimiento de la democracia y del protagonismo del Estado.

A su vez, la OIT del siglo XXI deberá dejar de distraerse discutiendo si existe o debe existir el derecho de huelga -que es algo así como cuestionar a Darwin y a Newton- y, luego de recuperar los valores y las razones que justificaron su creación hace ya más de cien años, abandonar el lenguaje de la autode-

²³ Fernando Pessoa, *Libro del desasosiego: compuesto por Bernardo Soares, auxiliar de tenedor de libros en la ciudad de Lisboa* (Buenos Aires: Emecé, 2000), 182, # 167

nominada economía neoliberal -rectius neocapitalista- que la lleva a hablar de recursos humanos y mercado de trabajo, para concentrar su actividad y sus debates en torno de nuevos instrumentos de protección social para la transición, despegándose al mismo tiempo de la delegación de responsabilidades que supone la siempre mal llamada Responsabilidad Social Empresaria²⁴, para volver también a pensar en la función social de la propiedad y la producción²⁵.

El jurista laboral, por fin, luego de volver a hurgar en las raíces humanísticas, liberales y sociales de la disciplina para traerlas a este tiempo de transformaciones, deberá animarse a pensar, sin preconceptos ni temores, en un futuro desarrollo del derecho del trabajo y, especialmente, de la seguridad social, que tome en cuenta el efecto liberador que produce y puede producir la tecnología, para plantearse, ya desde la teoría general: a quién, por qué y cómo proteger.

Sería necio desconocer, empero, que hoy a pesar del extraordinario desarrollo de la producción tras las sucesivas revoluciones tecnológicas, trabajar sigue siendo un imperativo básico de nuestro mundo contemporáneo²⁶.

Por eso, en el camino y en lo inmediato, debemos pensar entonces en cómo expandir la lógica protectora de la disciplina, superando ideas extenuadas, como lo son tanto el límite rígido que supone la relación de dependencia como la concepción tradicional de categorías conceptuales, tales como los poderes jerárquicos del empleador o la jornada y el medio ambiente de trabajo, para llegar probablemente a una adecuación o segmentación -según los ámbitos subjetivos o materiales de que se trate- de los instrumentos tutelares.

VI. La obligada humildad del jurista

Las incertidumbres, porque de esto finalmente se trata lo que generan las transformaciones que no controlamos, tienden a provocar la paralización de los espíritus mediocres signados por el enanismo intelectual, quienes terminan bus-

²⁴ Ver Mario Ackerman, "Sobre la llamada 'Responsabilidad Social de la Empresa' (para una responsabilidad social responsable)", en *Si son humanos no son recursos*, 2da ed. (Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni, 2016), 163-178.

²⁵ Para lo que no resultaría inoportuno volver a leer la Declaración de Filadelfia del año 1944. Ver Mario Ackerman, "La Declaración de Filadelfia: una asignatura pendiente", en *Si son humanos no son recursos*, 2da ed. (Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni, 2016), 207-221.

²⁶ Oficina Internacional del Trabajo, "Memoria del Director General. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo", 9, pár. 38.

cando un precario refugio a la sombra decreciente de lo poco que conocen y que, más tarde o más temprano, también va a desaparecer.

Padura prescribiría a quienes así actúan un tratamiento profiláctico contra las acechanzas arteras de la nostalgia, para lograr, con la urgencia que demanda esta terapia, una relación cautelosa con aquel pasado demasiado entrañable y, por lo tanto, pernicioso para la salud del presente²⁷.

Y esto debe ser necesariamente así porque, antes para bien que, para mal, este es un tiempo que invita y desafía a la capacidad de imaginación y creación de la inteligencia y al coraje de pensar.

El jurista laboral, sin embargo, aunque cautivo también de la natural y generalizada ignorancia de todo futuro, deberá armarse de humildad, y aceptar que en esta transición no tendrá el protagonismo principal, y su tarea, casi artesanal, deberá concentrarse en revisar y actualizar, permanentemente, las categorías conceptuales clásicas de la disciplina para acomodar su obligada función protectora a esa realidad cambiante que cotidianamente modifica los modos de trabajar y contratar.

La seguridad social, en ese mismo contexto, deberá imaginar cómo y con qué recursos atender a las necesidades de aquellos muchos que en el decir -una vez más- de Pessoa, no están resguardados del viento de la suerte por el biombo de la riqueza²⁸.

Pero hasta allí -aunque no es poco- llegarán sus responsabilidades, porque no es ésta la hora de los juristas -ni, por supuesto, menos aún de los economistas²⁹, sino de los filósofos y de los estadistas, en cuyas cabezas cae hoy la maravillosa provocación de pensar en un futuro en el que el trabajo, si acaso existe algo que pueda ser calificado como tal, nada tendrá que ver con lo que hoy llamamos así.

Futuro de proximidad imprevisible, pero que para nosotros debe ser en este tiempo -porque no podría ser mucho más que eso- una desafiante especulación.

²⁷ Leonardo Padura, *Herejes* (Buenos Aires: Tusquets, 2018), 30.

²⁸ Pessoa, *Libro del desasosiego*, 151, #130

²⁹ Quienes, en el decir de Lafargue, están "aturdidos e idiotizados por sus propios aullidos".

Empresas digitales y prueba del vínculo laboral^{NA}

César Augusto Carballo Mena*

pp. 107-132

Sumario

I. Preámbulo | II. Relación de trabajo: puntales para determinar su existencia | 1. Subordinación o dependencia | 2. Primacía de la realidad | 3. Catálogo de indicios | 4. Presunción de existencia | 5. Justicia laboral | III. Vicisitudes probatorias: presunción e indicios | IV. Plataformas tecnológicas y servicios bajo demanda | V. Epílogo

^{NA} El presente ensayo actualiza el texto publicado en *Derecho probatorio, IX Jornada Anibal Dominici, homenaje a Salvador Yannuzzi*, José G. Salaverría (coordinador), Caracas: UCAB, 2020).

* Director del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Jefe del Departamento de Derecho Social (UCAB). Profesor invitado en la Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima), la Pontificia Universidad Católica de Chile (Santiago), la Universidad de Panamá (Panamá), la Universidad Libre (Bogotá), y la Universidad Nacional del Litoral (Santa Fe, Argentina). Individuo de Número de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales (Venezuela).

Empresas digitales y prueba del vínculo laboral

Resumen: La desaparición de los centros de trabajo tradicionales, los horarios fijos y la supervisión personal dificultan la calificación jurídica de la relación laboral en el caso de servicios personales prestados en el ámbito de las empresas de tecnología de la información y la comunicación. Esto ocurre con ocasión a la actual idealización de empresas sin trabajadores y trabajadores autónomos sin empresa, lo que permite encubrir relaciones de trabajo bajo términos como socios, empresarios o colaboradores. En virtud de ello, es necesario garantizar los derechos laborales y las protecciones adecuadas para los trabajadores en este sector.

Palabras claves: Relación de trabajo | Subordinación | Dependencia | Presunción de existencia | Tecnologías de la información y la comunicación.

Digital companies and proof of employment relationship

Abstract: The disappearance of traditional workplaces, fixed working hours, and personal supervision make the legal qualification of the employment relationship difficult in the case of personal services rendered in the information and communication technology companies field. This occurs on the occasion of the current idealization of companies without workers and self-employed workers without a company, which makes it possible to disguise employment relationships under terms such as partners, entrepreneurs, or collaborators. As a result, it is necessary to guarantee labor rights and adequate protections for workers in this sector.

Keywords: Employment Relationship | Subordination | Dependence | Presumption of Existence | Information and Communication Technologies |

Que cada palabra lleve lo que dice
Que sea como el temblor que la sostiene
Que se mantenga como un latido

Rafael Cadenas, Ars poética.

I. Preámbulo

Las empresas ensambladas en torno a tecnologías de la información y la comunicación suelen provocar hondas hesitaciones en la oportunidad de calificar la naturaleza jurídica de los servicios personales ejecutados en su ámbito.

Evanescen los centros de trabajo y, con ellos, horarios, puestos y supervisión personal. Una densa penumbra parece rodear la prestación del servicio, despojado de las coordenadas arquetípicas que permitían intuir¹ –sin mayor esfuerzo- la existencia de una relación de trabajo.

En tiempos en que cunde una especie de erótica ensoñación en torno a empresas sin trabajadores y trabajadores autónomos sin empresa, dichas ambigüedades facilitan el deleznable encubrimiento de relaciones de trabajo.

Jerigonza mediante, se califican de socios², empresarios o colaboradores a quienes –en el ámbito de empresas organizadas en torno a plataformas tecnológicas- aparecen integrados en actividades productivas que otro organiza y dirige, extrañados de las estrategias de mercado, carentes de clientela propia, impedidos de fijar precio a su trabajo, sometidos a controles algorítmicos, sujetos a sanciones y, en ciertos supuestos, obligados a prestar el servicio personalmente, usar uniforme y exhibir símbolos corporativos ajenos.

¹ “El concepto de dependencia laboral fue hasta hoy eficaz porque la inmensa mayoría de los vínculos que se proponía abarcar se insertaba nítidamente dentro de sus fronteras o quedaba claramente fuera de ellas, sin que una u otra variante demandara esfuerzo clasificatorio alguno. El concepto había sido concebido a partir de un tipo social dominante en cuya presencia el proceso de reconocimiento y calificación del vínculo –de percepción simple, evidente y casi intuitivo– no imponía formular la compleja operación lógica y volitiva ínsita en la práctica de la utilización del *procedimiento indiciario* al que se recurre cuando, en su tiempo de modo excepcional, la dependencia no se revelaba de modo tan evidente.” Adrián Goldin, *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina* (Santiago: CEPAL, 2020), p. 17.

² En el presente ensayo, para evitar la sobrecarga gráfica, opté por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido que todas las referencias, salvo que de su contexto se desprenda la intención contraria, refieren por igual a cualquier género, sin distinción alguna.

¿Qué tienen en común la empresa arquetípica de la revolución industrial -centralizada, jerarquizada, asfixiante, mecanizada y monótona- con aquella otra desconcentrada, aplanada, vivificante, flexible y creativa que nos brindan –o prometen- las nuevas tecnologías de la información y la comunicación? Obvio, que ambas son empresas y, por tanto, entrañan necesariamente la combinación consciente de factores productivos para alcanzar un determinado resultado estimado valioso por su titular.

Desde la perspectiva del Derecho del trabajo, quien ostente el poder de organización del referido ensamblaje habrá de reputarse -salvo robusta prueba en contrario- empleador de aquellos que en dicho ámbito solo -o preponderantemente- presten servicios personales.

II. Relación de trabajo: puntales para determinar su existencia

Los ordenamientos jurídicos latinoamericanos³ conciben la relación de trabajo –en términos generales- como vínculo trabado entre una persona natural

³ (i) Argentina (Ley de Contrato de Trabajo 20.744): art. 22.- Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen; (ii) Bolivia (Decreto Supremo 23570): art. 1.- Constituyen características esenciales de la relación laboral: a) La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador; b) La prestación de trabajo por cuenta ajena; y c) La percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas de manifestación; (iii) Brasil (Consolidación de las Leyes del Trabajo): art. 3.- Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário; (iv) Chile (Código del Trabajo): art. 7.- Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada; (v) Colombia (Código Sustantivo del Trabajo): art. 22.1.- Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración; (vi) Costa Rica (Código de Trabajo): art. 18.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma; (vii) Cuba (Código de Trabajo): art.9.a.- Trabajador: persona natural [...]que labora con subordinación a una persona jurídica o natural y percibe por ello una remuneración; (viii) Ecuador (Código del Trabajo): art. 8.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre; (ix) El Salvador (Código de Trabajo): art. 17.- Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase,

—denominada trabajador—, y otra, natural o jurídica, típicamente calificada como patrono o empleador, a quien aquélla proporciona su esfuerzo personal, en condiciones de subordinación y/o dependencia, a cambio de una remuneración⁴.

bajo la dependencia de éstos y mediante un salario; (x) Guatemala (Código de Trabajo): art. 18.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma; (xi) Honduras (Código del Trabajo): art. 19.- Contrato Individual de Trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua, dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración; (xii) México (Ley Federal del Trabajo): art. 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; (xiii) Nicaragua (Código del Trabajo): art. 19.- Relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración; (xiv) Panamá (Código de Trabajo): art. 62.- Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica; (xv) Paraguay (Código del Trabajo): art. 18.- Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual, un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección y dependencia de éste, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuere la clase de ella; (xvi) Perú (Ley de Productividad y Competitividad Laboral): art. 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; (xvii) Puerto Rico (Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral): art. 2.1. El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural llamada “patrono”, contrata a una persona natural, llamado “empleado” para que éste preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o de una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección del directa del patrono; (xviii) República Dominicana (Código de Trabajo): art. 1.- El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta; y (xix) Venezuela (Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras): art. 55.- El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario.

⁴ Es lo que cabría denominar *carácter productivo* del trabajo, es decir, “aquel a través del cual se provee el hombre de los medios materiales o bienes económicos que precisa para subsistir, siendo indiferente [...] que el fruto directo de su trabajo sea un bien consumible directamente o uno que sirva para procurarse otros directamente consumibles, un bien que resulte de su trabajo singular o de su trabajo cooperativo”. Manuel Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, 9ª ed. (Madrid: Universidad de Madrid, 1985), p. 27.

En este sentido, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 31 de mayo de 2006⁵, ofrece cinco puntales para desentrañar la existencia de una relación de trabajo: (i) clarificación de presupuestos o condiciones denotativas de la relación de trabajo, tales como subordinación o dependencia⁶; (ii) prevalencia de circunstancias fácticas vinculadas a la ejecución del trabajo y su –consecuente- remuneración; (iii) consideración de un –amplio y enunciativo- cúmulo indiciario; (iv) consagración legal –a partir de uno o varios indicios- de la existencia presunta de dicho vínculo jurídico; y (v) garantía –en sede judicial y administrativa- de la aplicación del referido régimen jurídico⁷.

1. Subordinación o dependencia

La subordinación⁸ o dependencia⁹, como rasgo denotativo de la relación de trabajo, entraña la sumisión del trabajador al poder de organización, direc-

⁵ Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).

⁶ “Subordinación jurídica y dependencia económica”, como precisa el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones del año 2020. Organización Internacional del Trabajo, *Promoviendo empleo y trabajo decente en un escenario cambiante, 109ª Conferencia Internacional del Trabajo* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2020), p. 108, párr. 242. En el presente ensayo, ambas voces se utilizarán como sinónimos, es decir, “subordinación y dependencia jurídica”; como resulta común en América Latina, con la excepción de Panamá (art. 62, Código de Trabajo: “Se entiende por relación de trabajo [...] la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica”).

⁷ César Carballo Mena, “Asalariados o autónomos: trastornos de identidad en el diván de la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo”, *Revista de Derecho Laboral*, núm. 1 (2020): pp. 348-358.

⁸ Subordinación: arts. 9.a del Código de Trabajo (Cuba), 19 del Código del Trabajo (Nicaragua), 20 de la Ley Federal del Trabajo (México), y 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Perú).

⁹ Dependencia: arts. 22 de la Ley de Contrato de Trabajo (Argentina), 3 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Brasil), 7 del Código del Trabajo (Chile), 18 del Código de Trabajo (Costa Rica), 8 del Código del Trabajo (Ecuador), 17 del Código de Trabajo (El Salvador), 18 del Código de Trabajo (Guatemala), 1 del Código de Trabajo (República Dominicana), y 55 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela). Subordinación y/o dependencia: arts. 1.a del Decreto Supremo N° 23570 (Bolivia), 23 del Código Sustantivo de Trabajo (Colombia), 62 del Código del Trabajo (Panamá), 1° y 17° Código del Trabajo (Paraguay).

ción y disciplina que ostenta el titular de la unidad productiva en cuyo seno es prestado el servicio¹⁰.

En este sentido, la Recomendación 198 OIT deviene relevante a partir de su conexión lógica con el principio de primacía de la realidad sobre las formas y los indicios de existencia de la relación de trabajo: la subordinación o dependencia, como “condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo” (párr. 12), deben ser aprehendidas “principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes” (párr. 9).

2. Primacía de la realidad

“La existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes”¹¹.

El párrafo transcrito consagra –a propósito de la determinación de la existencia de una relación de trabajo- el principio –de raigambre constitucional en América Latina¹²- de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias¹³,

¹⁰ En la obra de Ludovico Barassi, la subordinación se traduce en la “sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador”. Dicho estatus, precisó catorce años después el referido autor, se origina por el hecho de que el acreedor del trabajo concentra la gestión de la actividad productiva, contextualizando así la dependencia o subordinación en el ámbito de una actividad organizada por otro, por cuenta de quien se presta el servicio. Ver: Daniel Rivas, *La subordinación. Criterio distintivo del contrato de trabajo* (Montevideo: Facultad de Derecho de la Universidad de la República - Fundación de Cultura Universitaria, 1999), pp. 24 y 25.

¹¹ Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), Párr. 9.

¹² Arts. 53 Constitución de Colombia (1991), 89 Constitución de Venezuela (1999), y 48.II Constitución de Bolivia (2009). Esta última, cabe destacarlo, consagra el principio de primacía de la realidad a propósito –específicamente- de la determinación de la existencia de una relación de trabajo: “Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores [...] de primacía de la relación laboral”.

¹³ Positivizado en Bolivia (arts. 48.II de la Constitución y 4.I.d del Decreto Supremo N° 28699), Colombia (arts. 53 de la Constitución Política y 23 del Código Sustantivo del Trabajo), Nicaragua (Principio Fundamental VI del Código del Trabajo), Perú (art. 2.2 de la Ley General de Inspección

conforme al cual la determinación de la naturaleza jurídica de una cierta modalidad de servicios personales debe atender –al margen de formalidades o apariencias- a las circunstancias fácticas en que fue ejecutado y retribuido.

3. Catálogo de indicios

El párr. 13 de la Recomendación 198 OIT alude a la conveniencia de prever –legislativamente o a través de otras fuentes- un catálogo –enunciativo¹⁴- de “indicios específicos” de la existencia de una relación de trabajo”, organizados en torno a dos aspectos esenciales del vínculo escrutado, es decir, modo de ejecución de trabajo y –consecuente- retribución:

- a) El hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo; y
- b) El hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que

del Trabajo), República Dominicana (Principio Fundamental IX del Código de Trabajo), y Venezuela (arts. 89.1 de la Constitución, 18.3 y 22 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras). Reconocido jurisprudencialmente, por ejemplo, en Argentina, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, y Uruguay.

¹⁴ Tal como se desprende de la literalidad de la norma: “Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. *Entre esos indicios podrían figurar los siguientes...*”. Siendo enunciativo, dicho catálogo admite otros indicios, tales como la equivalencia de la remuneración respecto de trabajadores asalariados en ejecución de labores análogas (jurisprudencia en Suecia, Corea del Sur y Venezuela), “haber ejecutado ese mismo trabajo anteriormente en calidad de empleado” (Código de Seguridad Social, Alemania), concesión de permisos por ausencia (jurisprudencia de los Países Bajos), pago de horas extraordinarias o concesión de un descanso compensatorio por ese concepto (Code of Practice for determining employment or self-employment status of individuals, Irlanda, julio de 2001, actualizado en 2007), formación conferida al prestador de servicios (jurisprudencia de Canadá), y extinción del vínculo jurídico como consecuencia de la muerte del trabajador (Code of good practice: who is an employee, Sudáfrica, 2006).

ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

La pluralidad de indicios de la existencia de la relación de trabajo –más allá de la clásica sujeción del trabajador a instrucciones y control patronales, horario y puesto de trabajo- pone de manifiesto, de un lado, la complejidad que puede entrañar la calificación jurídica de ciertos vínculos objetivamente ambiguos, y del otro, el polimorfismo del trabajo dependiente o subordinado, signado por la específica modalidad de organización empresarial en cuyo ámbito se inserta¹⁵: “no existe la subordinación: existen las subordinaciones”¹⁶.

Me permito destacar –finalmente- que tratándose de un catálogo de indicios –y no de presupuestos- salta a la vista su carácter contingente, esto es, que pueden -o no- materializarse en una concreta relación de trabajo, dependiendo –como fue apuntado en el párrafo precedente- de la específica organización empresarial en cuya esfera se inserte dicho vínculo jurídico. Deviene así roto el mito de la inmaculada subordinación –propalado, me temo, más por interés que miopía- según el cual la más mínima mancha sobre el manto sagrado del modelo arquetípico de sumisión, forjado al calor de la revolución industrial y elevado a los altares del emergente Derecho del Trabajo, bastaría para desechar -en desprecio de la primacía de la realidad y, donde rija, de la presunción de laboralidad- la existencia de una relación de trabajo.

Por el contrario, desde una perspectiva binaria, se trata de contrastar –según su gravedad, concordancia y convergencia- el cúmulo de indicios favorable a la subordinación con aquel de signo contrario, es decir, significante de autonomía o independencia.

4. Presunción de existencia

El párr. 11.b de la Recomendación 198 OIT destaca que, con el objetivo de “facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo”, con-

¹⁵ Así, por ejemplo, la sujeción a horario o puesto de trabajo carece de sentido si se trata de trabajadores domiciliarios o vendedores ambulantes. Lo mismo podría decirse del servicio de transporte de personas o bienes organizado mediante plataformas tecnológicas.

¹⁶ Umberto Romagnoli, “La desregulación y las fuentes del derecho del trabajo”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 1 (1992): 17. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9292110015A/32692>.

vendría “consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios”.

Dicho mecanismo, común en la legislación laboral latinoamericana¹⁷, suele operar a partir de la prestación personal de servicios¹⁸, recayendo sobre el beneficiario de los mismos –patrono o empleador presunto- la carga de desvirtuar dicha presunción mediante elementos fácticos –primacía de la realidad ex párr. 9 de la Recomendación 198 OIT- que evidencien –por ejemplo- que el servicio fue ejecutado en condiciones de autonomía o independencia, o que resultan incompatibles con la obtención de medios de subsistencia¹⁹.

5. Justicia laboral

La materialización del principio de protección del trabajador, piedra angular del Derecho del trabajo, impone al Estado la sanción de normas jurídicas revestidas de orden público y la adopción de medidas idóneas destinadas a garantizar su eficaz aplicación; además de tolerar –o incluso más, impulsar- la libertad sindical como derecho de organización de los trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses grupales o de categoría.

¹⁷ Arts. 23 de la Ley del Contrato de Trabajo (Argentina), 8 del Código del Trabajo (Chile), 24 del Código Sustantivo del Trabajo (Colombia), 18 del Código de Trabajo (Costa Rica), 23 del Código de Trabajo (Cuba), 20 del Código de Trabajo (El Salvador), 21 del Código de Trabajo (Guatemala), 21 de la Ley Federal del Trabajo (México), 66 del Código de Trabajo (Panamá), 19 del Código del Trabajo (Paraguay), 15 del Código de Trabajo (República Dominicana), y 53 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela).

¹⁸ El Código de Trabajo de Portugal prevé como dato presuntivo de la existencia de una relación de trabajo el hecho de que el servicio prestado en beneficio de otro: a) se ejecute en local perteneciente o determinado por este, b) con equipos o instrumentos de trabajo provisto por el beneficiario, c) dentro del horario impuesto por el beneficiario, d) a cambio del pago periódico de una cantidad cierta, o e) en ejercicio de funciones de dirección o jefatura en el ámbito de la empresa (Art. 12.1.b).

¹⁹ Por ejemplo, trabajo comunitario, familiar, o altruista. En este sentido, el art. 29 del Código de Trabajo (Paraguay) excluye del ámbito del contrato de trabajo a “[l]os trabajos de carácter familiar” y a aquellos “que, sin tener carácter familiar, se ejecutan ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos y de buena vecindad”. Por su parte, el art. 53 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela) exceptúa de la presunción de laboralidad “aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.”

En este contexto se inserta el sistema de inspección del trabajo que tiene por objeto –entre otras funciones- velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, y poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes²⁰.

A propósito de la determinación de la existencia de una relación de trabajo –como condición para la aplicación del régimen de tutela del trabajador-, la Recomendación 198 OIT destaca la importancia de implementar políticas dirigidas a “luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas” (párr. 4.b), “eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas” (párr. 17), y “asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo” (párr. 4.f)²¹.

A los fines indicados, “[l]a autoridad competente debería adoptar medidas para garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo a los distintos aspectos tratados en la [...] Recomendación [198 OIT], por ejemplo, a través de los servicios de inspección del trabajo, en

²⁰ Art. 3.1 del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la inspección del trabajo, 1947.

²¹ En sentido análogo, la Recomendación 204 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la transición de la economía informal a la economía formal (2015) dispone que a los fines de “facilitar la transición a la economía formal, los Miembros deberían tener en cuenta [...] la necesidad de prevenir y sancionar la conducta de evitar o abandonar deliberadamente la economía formal con el fin de evadir el pago de impuestos y el cumplimiento de la legislación social y laboral” (párr. 7.1).

colaboración con la administración de la seguridad social²² y las autoridades fiscales²³ (párr. 15)²⁴.

En definitiva, los servicios de inspección del trabajo deberán determinar la existencia de una relación de trabajo –como premisa para la aplicación de la legislación protectora- a partir –principalmente- de los hechos relativos al modo de ejecución del trabajo y la remuneración percibida (párrs. 9 y 13 de la Recomendación 198 OIT)²⁵.

Adicionalmente, debe asegurarse a los interlocutores sociales el “acceso efectivo a procedimientos y mecanismos [de naturaleza judicial o arbitral]²⁶ que sean expeditos, poco onerosos, justos [, receptivos a una amplia gama de medios probatorios²⁷,] y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo (Recomendación 198 OIT, párr. 4.e)²⁸.

²² La determinación de la existencia de una relación de trabajo resulta relevante por virtud de las obligaciones patronales de contribuir al financiamiento del sistema de seguridad social y de retener del salario de sus trabajadores las contribuciones que –a idéntico fin- a estos correspondan.

²³ “El trabajador produce renta a través de la comercialización de su esfuerzo personal, y el patrono consume riqueza al adquirir la mano de obra necesaria para la realización de su emprendimiento. De ese modo, el trabajo deviene en hecho relevante para el Derecho Tributario como índice de capacidad contributiva, y en consecuencia como objeto material de obligaciones tributarias.” Carlos Wefte, “El test de autonomía (contratista independiente-empleado) del Internal Revenue Service (EE.UU.). Un esbozo de aproximación a los conflictos de calificación en materia tributaria”, *Revista Tripalium*, vol. II, núm. 2 (2020): pp. 83 y 84. <https://tripaliumsite.files.wordpress.com/2020/05/e-revista-tripalium-nro.-2-2020-2.pdf>

²⁴ Las funciones de la administración del trabajo en la determinación de la existencia de una relación de trabajo aparecen ratificadas en el párr. 16 de la Recomendación 198 OIT: “Por lo que se refiere a la relación de trabajo, las administraciones nacionales del trabajo y sus servicios conexos deberían supervisar periódicamente sus programas y dispositivos de control del cumplimiento”.

²⁵ Por ejemplo, en Resolución N° 087-2016/Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), se advirtió que “en atención al principio de primacía de la realidad, que exige el conocimiento de la verdad real y que los hechos deben primar sobre las apariencias, este despacho no se puede conformar con la verdad aparente, contenida en los Contratos de Locación de Servicios”. Luis Valderrama y Paul Cavalié C, coords., *Compendium Laboral* (Lima: Gaceta Jurídica, 2018), p. 57.

²⁶ Párr. 14 de la Recomendación 198 OIT.

²⁷ *Ibidem*, párr. 11.a.

²⁸ En sentido análogo, el art. 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en concordancia con el art. 8.1 *eiusdem*, consagra el derecho a la tutela judicial efectiva, mediante recurso sencillo, rápido y efectivo. La trascendencia de la tutela judicial efectiva, a propósito del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren la salud del trabajador, fue puesta

A mayor abundamiento, conviene advertir que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021, precisó los rasgos esenciales que debe exhibir el modelo de justicia laboral: (i) irrenunciabilidad del derecho de los trabajadores a acudir a las autoridades judiciales competentes para someter conflictos laborales de toda índole, salvo los casos en que estén legalmente previstos otros medios de resolución de conflictos; (ii) una jurisdicción especializada y con competencia exclusiva en materia laboral, conforme al número de casos y de demandas en materia laboral; (iii) la aplicación de la perspectiva de género en la resolución de conflictos laborales; (iv) la previsión de un procedimiento especializado que atienda a las particularidades de los asuntos laborales; (v) la distribución de las cargas probatorias, el análisis probatorio y la motivación de las providencias judiciales conforme a principios que compensen las desigualdades propias del mundo del trabajo, tales como el principio *in dubio pro operario* y el principio de favorabilidad; (vi) la gratuidad de la justicia laboral; y (vii) la garantía del derecho de defensa especializada (párr. 116).

III. Vicisitudes probatorias: presunción e indicios

Presumida –ex lege– la relación de trabajo, a partir de la acreditación del carácter personal del servicio²⁹, recaerá sobre el empleador presunto la carga de desvirtuar dicho vínculo jurídico mediante la enervación de uno cualquiera de sus restantes presupuestos o rasgos denotativos, es decir, la subordinación o dependencia, y/o su carácter productivo, esto es, la idoneidad para recabar medios de subsistencia³⁰.

de manifiesto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del caso *Spoltore vs. Argentina* de 9 de junio de 2020.

²⁹ Presunción consagrada en todos los ordenamientos jurídicos latinoamericanos, con la excepción del uruguayo. En Venezuela dicha presunción aparece prevista en el art. 53 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

³⁰ El art. 163 de la Constitución de Weimar (1919) consagró que a “todo alemán debe proporcionársele la posibilidad de ganarse el sustento mediante un trabajo productivo”. Asimismo, el art. 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas previene que “el derecho a trabajar comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Ver: Mario Ackerman, “El trabajo, los trabajadores y el Derecho del Trabajo”, en *Libro Memoria del I Congreso Latinoamericano sobre Gerencia, Ley y Jurisprudencia Laborales* (Caracas: Congreso Laboral, 2005), pp. 258-260.

Este último rasgo, marginalmente debatido en instancias administrativas o judiciales, entraña la irrelevancia, bajo la óptica del Derecho del trabajo, de aquellos servicios ejecutados –primordialmente- por razones ajenas a la satisfacción de las necesidades vitales del trabajador, esto es, justificados por motivos altruistas, religiosos, familiares, vecinales, ideológicos, etc.³¹

Por su parte, la subordinación o dependencia jurídica, inopinable epicentro de conflictividad, coloca sobre los hombros del presunto empleador la carga de probar -si pretende desvirtuar dicho estatus- el carácter autónomo o independiente de los servicios personales. Dicho objetivo –como fue advertido en su oportunidad- no deviene alcanzado con la simple enervación de algún indicio arquetípico de la relación de trabajo. Por el contrario, impone aportar un cúmulo indiciario que, atendiendo a su gravedad, concordancia y convergencia³², permita al juzgador inferir que el trabajador desarrolló su propia actividad empresarial.

En efecto, desde la óptica binaria del Derecho del trabajo el trabajador subordinado o dependiente es la persona natural que presta servicios bajo el poder de dirección, vigilancia y disciplina del titular de la empresa; mientras que

³¹ En este sentido, el art. 29 del Código del Trabajo (Paraguay) excluye de su ámbito personal de validez a los trabajos de carácter familiar (“en los que solamente estén ocupadas personas de la familia o por ella aceptadas, bajo la protección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajan no sean asalariados”), y a los “servicios amistosos y de buena vecindad” ejecutados ocasionalmente. En términos análogo, el art. 53 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela) excluye de la presunción de laboralidad a aquellos servicios ejecutados “por razones de orden ético o de interés social” en beneficio de la “sociedad” o de “instituciones sin fines de lucro”.

³² La Corte Suprema de California (EE.UU.), en su icónica sentencia de 23 de marzo de 1989 (S003956), S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dept. of Industrial Relations, destacó que los factores que integran el test de laboralidad o control no pueden ser aplicados “mecánicamente” como si fuesen evaluaciones independientes. Por el contrario, dichos factores se encuentran entrelazados y su peso depende a menudo de específicas combinaciones.

el trabajador autónomo -por contraposición- será aquel que ejecute servicios en la forma y con los elementos³³ que estime convenientes^{34,35}.

A los fines de desvirtuar la existencia presunta de una relación de trabajo resultaría ideal acreditar -siguiendo el catálogo que consagra la Recomendación 198 OIT, párr. 13- que el trabajador -lejos de integrar una empresa ajena- ensambla su propia actividad productiva y que, por tanto, es él quien aporta las “herramientas, materiales y maquinarias” necesarios para alcanzar sus fines, afronta los “riesgos financieros”, ofrece sus servicios a una pluralidad “abierta e indeterminada”³⁶ de clientes, y, en dicho contexto, determina -libre de instrucciones y controles provenientes de terceros- los criterios técnicos y económicos que orientan su obrar.

En este contexto se inserta el test ABC que la Corte Suprema de California (EE.UU.) implementó en sustitución -por lo menos en lo que respecta al

³³ Al *contratista* se le considera autónomo -y, por ende, no compromete la responsabilidad patronal del beneficiario- por ejecutar obras o servicios *con sus propios elementos*: por ejemplo, arts. 34.1 del Código Sustantivo del Trabajo (Colombia), 5, único aparte del Código de Trabajo (Guatemala), 89 del Código del Trabajo (Panamá), 12 del Código de Trabajo (República Dominicana), y 49 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela). Por contraposición, el *intermediario* se limita a suministrar trabajadores, evidenciando así que carece de empresa a su cargo y, por tanto, comprometiéndolo la responsabilidad patronal del beneficiario.

³⁴ El art. 1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (España) define al trabajador autónomo como aquella persona física que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo.

³⁵ “[N]o consta que el actor fuera un verdadero empresario que -titular de un negocio- ofreciese su actividad empresarial en el mercado y que asumiera el riesgo y ventura de tal hipotética actividad; lo que se desprende, por el contrario, es que la actividad se prestaba exclusivamente para la demandada en la forma y condiciones que esta determinaba.” Tribunal Supremo, Sala de lo Social (España), sentencia 96/2020 de 4 de febrero de 2020, quinto fundamento de derecho, numeral 1.

³⁶ Fernando Valdés Dal-Ré, “El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española”, *Revista de Derecho Laboral, La relación de dependencia y las nuevas formas de trabajar y contratar*, núm 1 (2020): 376.

régimen salarial³⁷ - del clásico test Borello³⁸ (sentencia S222-732 de 30 de abril de 2018, *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County*)³⁹. Este cambio supuso dejar atrás el análisis de los indicios multifactoriales de existencia de una relación de trabajo para, en su lugar, volcarse exclusivamente sobre los presupuestos o condiciones del trabajo autónomo o independiente.

A tal fin, opera la presunción de un vínculo laboral entre el prestador personal del servicio y quien lo tolera, permite o recibe, recayendo sobre este la carga de desvirtuarla mediante la prueba de tres elementos concurrentes: (a) ausencia –contractual y fáctica- de control y dirección sobre la forma y medios de ejecución del trabajo, en los términos a los que se sometería -en el contexto específico- a trabajadores subordinados; y (b) Independencia entre el trabajo ejecutado y la actividad habitual del contratante⁴⁰; y (c) habitualidad del presta-

³⁷ En *Garcia v. Border Transportation Group, LLC* (22 de octubre de 2018), la Corte de Apelaciones de California (4^o Distrito) consideró que el test ABC –en los términos previstos en *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County*- solo resulta aplicable en lo concerniente a las directivas sobre salario (wage orders) emanadas de la Industrial Welfare Commission. Por tanto, el test de laboralidad –según contempló la Corte Suprema del Edo. de California en *S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dept. of Industrial Relations* (23 de marzo de 1989)- sigue resultando aplicable para dirimir las controversias ajenas a dicho régimen, esto es, aquellas derivadas de las previsiones del Código de Trabajo.

³⁸ Refiere al catálogo desarrollado por la Corte Suprema de California en sentencia de 23 de marzo de 1989 (S003956), *S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dept. of Industrial Relations*. Dicha sentencia analizó el caso del servicio de cosecha de hortalizas, ejecutado sin control directo del beneficiario, con retribución según el resultado, y contractualmente al margen de una relación de trabajo. En el caso concreto fue reconocida la existencia de una relación de trabajo toda vez que el accionado controlaba íntegramente las operaciones: adquisición de semillas, siembra, provisión y aplicación de fertilizantes, fumigación, oportunidad de cosechar, suministro de empaques, distribución, y fijación del precio de venta. En dicho ámbito, el trabajo manual ejecutado por los demandantes, aunque arduo y metódico, no requería particulares destrezas, hasta el grado de que solo podía ejecutarse correctamente de una única manera, razón por la cual la supervisión y disciplina directas resultaban innecesarias. Asimismo, se advierte que los demandantes solo aportaron su trabajo personal, careciendo de oportunidades para influir sobre sus eventuales ganancias o pérdidas económicas.

³⁹ Sentencia S222-732 de 30 de abril de 2018, *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County*. Recuperado de: <https://cases.justia.com/california/supreme-court/2018-s222732.pdf?ts=1525107724>.

⁴⁰ Así lo ilustra la sentencia comentada: si en una compañía de ventas al detal se contrata a un plomero para reparar una fuga en un baño ubicado en sus instalaciones o con un electricista externo para instalar una nueva línea eléctrica, tales servicios no forman parte del curso habitual del negocio del contratante y, por tanto, no podrá considerarse que este haya tolerado o permitido que el plomero o el electricista presten servicios como trabajadores; en cambio, si una compañía fabri-

dor del servicio en la ejecución independiente de actividades productivas de la misma naturaleza que el trabajo realizado en beneficio del contratante.

El referido criterio jurisprudencial –que ya contaba con precedentes normativos de ámbito estatal⁴¹- devino plasmado en la Ley AB 5 de 18 de septiembre de 2019⁴² que reformó, con vigencia a partir del 1° de enero de 2020, el Código de Trabajo y el Código del Seguro de Desempleo de California, EE.UU.⁴³

Finalmente, cabe referir que, en sentido análogo y como reacción a la evaluación aplicada -desde 1987- por el Servicio de Impuestos Internos de los EE.UU.⁴⁴, se ha ensayado la verificación de un único factor a los fines de determinar la naturaleza laboral –o no- de la actividad desplegada por el contribuyente (step-back test): ¿puede el beneficiario o contratante ejercer cualquier control más allá de: (i) la determinación de una lista inicial de requerimientos acerca del resultado –producto o servicio- esperado, y (ii) la inspección y aceptación de

cante de ropa contrata costureras -que trabajan en casa- para confeccionar vestidos a partir de telas y patrones suministrados por dicha compañía y que esta luego vende a sus clientes, o cuando una panadería contrata decoradores de pasteles para trabajar regularmente en el diseño personalizado de sus pasteles, dichos servicios forman parte de la operación habitual del negocio de la contratante y, por tanto, se asume que esta toleró o permitió que tales servicios fuesen prestados como si se tratase de trabajadores (subordinados).

⁴¹ Por ejemplo, Maine (1935) y Massachusetts (2004). Anna Deknatel y Laurie Hoff-Downing, “ABC on the books and in the Courts: an analysis of recent independent contractor and misclassification statutes”, *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, vol. 18 (2015): p. 65. Recuperado de: <https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1177&context=jlasc>.

⁴² Assembly Bill N° 5. Recuperado de: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5.

⁴³ La AB5 excluye del test ABC a una amplia gama de categorías profesionales (por ejemplo, vendedores inmobiliarios, médicos, abogados, dentistas, ingenieros, psicólogos, arquitectos, agentes de viaje, administradores de recursos humanos, diseñadores gráficos, y fotógrafos). En estos casos, la determinación de la existencia de una relación de trabajo se verificará a través del clásico test Borello, junto con aquellos otros criterios de escrutinio expresamente previstos en la Ley.

⁴⁴ Este test de control abarca tres ejes sustantivos: (i) control conductual (tipo de instrucciones, grado de instrucciones, sistemas de evaluación, y entrenamiento brindado al prestador de servicios); (ii) control financiero (inversiones significativas, gastos no reembolsables, oportunidad de ganancias o pérdidas, servicios disponibles para el mercado u otros negocios, y método de pago); y (iii) tipo de relación (contrato escrito, beneficios –típicos- de trabajador dependiente, permanencia del vínculo, y servicios prestados en la actividad esencial -*key activity*- del contratante). Ver: <https://www.irs.gov/es/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-self-employed-or-employee>.

los productos o servicios?⁴⁵ Si la respuesta es afirmativa, se declarará la existencia de una relación de trabajo. En caso contrario, se considerará que el trabajo fue ejecutado en condiciones de autonomía.

IV. Plataformas tecnológicas y servicios bajo demanda

En este caso específico conviene reiterar la evidente integración del trabajador en la organización de una empresa que no les es propia⁴⁶: ajeno a las estrategias de mercado, carente de clientela propia, extraño a la fijación del precio de la obra o servicio que ejecuta, sometido a controles algorítmicos y medidas disciplinarias, aportador tan solo esfuerzo personal y herramientas básicas de trabajo -cuya importancia deviene marginal si se contrasta con la plataforma digital⁴⁷-, y obligado -en ciertos casos- a prestar el servicio personalmente, usar uniforme y/o exhibir símbolos de la empresa que otro organiza⁴⁸.

Se desprende de lo anterior que, además de integrarse en la actividad productiva que otro organiza, el trabajador de plataformas digitales bajo demanda presta servicios en típicas condiciones de subordinación o dependencia jurídica, esto es, bajo la dirección, vigilancia y disciplina del titular de la empresa, tal como se desgaja -entre otros indicios- del deber de prestación personal del servicio, uso de uniforme, exhibición de símbolos empresariales ajenos, y -sobre

⁴⁵ Ver, Karen R. Harned, Georgine M. Kryda y Elizabeth A. Milito, “Creating a Workable Legal Standard for Defining an Independent Contractor”, *The Journal of Business, Entrepreneurship & the Law*, Vol. 4, No. 1 (2010): p. 113. Recuperado de: <https://digitalcommons.pepperdine.edu/jbel/vol4/iss1/4/>.

⁴⁶ El indicio “integración del trabajador en la organización de la empresa” mereció -por ejemplo- enjundioso análisis y resultó particularmente esclarecedor en las primeras sentencias que, en Uruguay, reconocieron carácter laboral al vínculo trabado entre UBER y los conductores demandantes: Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno, N° 204/2009; juzgado letrado de primera instancia de 5to. turno, N° 8/2012; juzgado letrado del trabajo de la capital de 6º turno, N° 77/2019; tribunal de apelaciones de trabajo de primer turno, N° 89/2020; y juzgado letrado del trabajo de la capital de 9º turno, N° 3/2022.

⁴⁷ “[R]esulta destacable la escasísima cuantía en inversión que el actor ha de realizar para poder desarrollar la actividad encomendada (herramientas comunes, teléfono móvil o pequeño vehículo) frente a la mayor inversión que realiza la principal y entrega al actor.” Tribunal Supremo, Sala de lo Social (España), sentencia 96/2020 de 4 de febrero de 2020, quinto fundamento de derecho, numeral 2.

⁴⁸ El trabajador se “ha integrado así a un servicio de transporte creado y enteramente organizado por Uber BV, que existe únicamente gracias a dicha plataforma, un servicio de transporte a través del cual no constituye su propia clientela, no fija libremente sus tarifas o las condiciones de ejercicio de su servicio de transporte, las cuales son regidas en su totalidad por la empresa Uber BV”. Corte de Casación, Sala de lo Social (Francia), sentencia 373 de 4 de marzo de 2020 (*Uber France - Uber BV*).

todo- sujeción a controles algorítmicos, evaluación de desempeño, y medidas disciplinarias:

1. En ciertos modelos empresariales, al trabajador le está prohibido ceder, en todo o en parte, a otro u otros, la ejecución del servicio contratado, a menos que el titular de la plataforma digital lo consienta. El referido carácter *intuitu personae* del servicio, además de constituir un trascendente indicio de existencia de una relación de trabajo, revela, en el contexto específico y apreciado desde óptima distancia, rasgos relevantes de la empresa en cuyo ámbito se inserta. Por ejemplo, en el caso de Uber dicho atributo responde claramente al objetivo de ofrecer un servicio de transporte confiable y seguro a través de la transmisión al cliente de las señas de identidad tanto del conductor como del vehículo utilizado
2. El uso imperativo de cierta indumentaria⁴⁹ -manifestación palmaria de pérdida de individuación- y la exhibición de símbolos de empresa ajena develan emblemáticamente el robusto poder directivo del titular de esta y, consecuentemente, el estado de sujeción del trabajador a estándares y directrices confeccionados por otro.
3. La actividad del trabajador de plataformas digitales –a pesar de prestar servicios al margen de centros de trabajo y supervisión personal directa- se encuentra efectivamente sometida a –rígidos e ininterrumpidos- controles algorítmicos que permiten recabar datos *tempo-espaciales* relacionados con la conexión a la aplicación tecnológica y el

⁴⁹ Ver, por ejemplo: (i) Tribunal Supremo, Sala de lo Social (España), sentencias de 19 de abril de 2011 (“nos encontramos con una iniciativa empresarial que en principio se encuentra dentro de las facultades de su poder de dirección, como es la orden de uniformidad de los empleados...”) y 23 de enero de 2001 (“las condiciones contractuales, que derivan de la actividad desempeñada en la empresa pueden implicar la adopción de condiciones de diverso tipo, entre las que puede figurar la uniformidad en la vestimenta prevista en el desarrollo de la actividad, y que la determinación de esta uniformidad en principio -en defecto de pacto colectivo o individual de los interesados- es competencia del empleador, salvo, naturalmente, que la decisión patronal atente a la dignidad y honor del trabajador...”); y (ii) Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Madrid, sentencia de 7 de octubre de 2007 (“es de conocimiento común que determinadas actividades laborales requieren una mínima corrección o pulcritud indumentaria conforme unas reglas de trato social comúnmente admitidas, que por ello se dan por supuestas sin necesidad de un acuerdo expreso. Siendo ello así, quien aceptó prestar tareas de aquella índole carece de justificación para eximirse de las obligaciones que al respecto y conforme a esos usos sociales requiera el desempeño de sus cometidos profesionales”).

modo de ejecución del servicio⁵⁰; dilatando significativamente el alcance de los tradicionales poderes patronales de dirección y vigilancia⁵¹.

4. En ciertos casos, la actividad del trabajador está sujeta a encuestas de satisfacción cumplimentadas por la clientela, las cuales son diseñadas, remitidas, recabadas y ponderadas por el titular de la plataforma digital. Esta modalidad de control indirecto⁵² o diferido del trabajador configura un indicio –también– robusto de existencia de una relación de trabajo⁵³, tal como ha sido ampliamente destacado por la jurisprudencia⁵⁴.

⁵⁰ “[L]a plataforma ejerce cierto grado de supervisión y control [sobre el trabajador], determinando con precisión cuándo, cómo y dónde el trabajo debe ser prestado”. Organización Internacional del Trabajo, *Promoviendo empleo y trabajo decente en un escenario cambiante, 109ª Conferencia Internacional del Trabajo*, párr. 317, p. 139.

⁵¹ “[L]a empresa, merced al sistema de geolocalización instalado, ejerce un control efectivo y continuo sobre la actividad que el [trabajador...] desempeña.” Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Nº 01 de lo Social), sentencia 1155/2019 de 27 de noviembre de 2019 (considerando trigésimo octavo, *in fine*). “[L]a empresa tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicaciones en cualquier momento sobre el servicio”. Juzgado de lo Social, número 6, Valencia (España), sentencia 244/2018 de 1º de junio de 2018.

⁵² “[E]n la economía de plataformas, el control es parcialmente ejercido a través de evaluaciones cumplimentadas por los clientes”. Organización Internacional del Trabajo, *Promoviendo empleo y trabajo decente en un escenario cambiante, 109ª Conferencia Internacional del Trabajo*, párr. 249, p. 112.

⁵³ “[E]l uso de sistemas de evaluación o mecanismos automáticos de revisión para monitorear y evaluar el desempeño laboral está en contradicción con el supuesto estatus de trabajador autónomo que se adjudica a quienes prestan servicios mediante plataformas tecnológicas.” Organización Internacional del Trabajo, *Promoviendo empleo y trabajo decente en un escenario cambiante, 109ª Conferencia Internacional del Trabajo*, párr. 317, p. 139.

⁵⁴ “Ambas partes son alentadas a calificar a la otra con *estrellas*, siendo una (1) sinónimo de mala experiencia y cinco (5) equivalente a la mejor experiencia concebible. Un proveedor de servicios de transporte debe mantener un promedio de, por lo menos, 4,6 *estrellas*. Si el promedio se redujese las demandantes suspenderían la aplicación, tanto respecto del proveedor de servicios de transporte como del usuario.” Sentencia de 16 de junio de 2015 (Caso CGC-15-546378), proferida por la Corte Superior del Condado de San Francisco (California, EE.UU.), (*Uber Technologies, Inc. y Rasier CALLC v. Barbara Berwick*). En sentido análogo, en sentencia de 13 de febrero de 2017 (Proceso Nº 0011359-34.2016.5.03.0112), proferida por el Juzgado 33º del Trabajo de Belo Horizonte (Brasil), (*Rodrigo Leonardo Silva v. Uber do Brasil Tecnologia Ltda.*), se destaca, como manifestación de control sobre la ejecución del trabajo, la aplicación de “evaluaciones en forma de notas y de las quejas de los consumidores del servicio”. “Al fin y al cabo, ya no es necesario el control dentro de la fábrica, tampoco el sometimiento a agentes específicos o a una jornada rígida. Es mucho más eficaz y represor el control difuso, realizado por todos y por nadie. En este nuevo paradigma, los controladores, ahora, están esparcidos por la multitud de usuarios y, a la vez, se esconden en algoritmos que definen si el conductor debe o no ser sancionado, debe o no ser excluido”.

5. La información obtenida –a través de la plataforma digital y las encuestas de satisfacción- sobre el desempeño del trabajador –periodos de desconexión, rechazo de servicios, rutas de ejecución, trato a la clientela, etc.- suele justificar la adopción de medidas disciplinarias; algunas directas y evidentes como la suspensión –temporal⁵⁵ o definitiva^{56,57}- de la cuenta asignada para conectarse a la plataforma o el ajuste –peyorativo- de la tarifa por trabajo ejecutado ineficientemente⁵⁸, y otras indirectas o sutiles como el deterioro de la valoración interna a los fines de la selección de franjas horarias⁵⁹.

Aunque luzca categórica la existencia de una relación de trabajo en los términos delatados en los párrafos precedente, conviene –por razones de exhaustividad y ponderación- ofrecer algunos comentarios en torno a los rasgos de

⁵⁵ “[D]espués de tres negativas de solicitudes, se envía el mensaje «¿Sigues ahí?», con la carta invitando a los choferes que no desean aceptar viajes a «simplemente» desconectarse [...Dicha] invitación debe ser interpretada respecto a lo estipulado en el punto 2.4 del contrato, según el cual: «Uber también se reserva el derecho de deshabilitar o restringir el acceso o el uso de la Aplicación de Conductores o los Servicios de Uber por el Cliente o cualquiera de sus choferes o por cualquier otra razón, a la discreción razonable de Uber», que tienen por efecto el de alentar a los conductores a permanecer conectados con el fin de esperar hacer un viaje y así permanecer constantemente a disposición de Uber BV durante la duración de la conexión, sin poder realmente elegir libremente, como lo haría un conductor independiente, el viaje que les convenga o no”. Corte de Casación, Sala de lo Social (Francia), sentencia 373 de 4 de marzo de 2020 (Uber France – Uber BV).

⁵⁶ Por ejemplo, la aplicación expiraría automáticamente si transcurriesen ciento ochenta días sin que el trabajador preste servicios de transporte: ver sentencia de 16 de junio de 2015 (Caso CGC-15-546378), proferida por la Corte Superior del Condado de San Francisco (California, EE.UU.), (Uber Technologies, Inc. y Rasier CA-LLC v. Barbara Berwick).

⁵⁷ “Por otra parte, el trabajador carecía de libertad, dentro de su horario, para rechazar pedidos, resultando de la documental aportada que es precisamente, según manifestaciones de la empresa (Roofoods Spain S.L.U., titular de la plataforma Deliveroo), el rechazo de ofertas y falta de disponibilidad reiterados, lo que ha dado lugar a la extinción de la relación entre las partes.” Juzgado de lo Social, número 6, Valencia (España), sentencia 244/2018 de 1º de junio de 2018.

⁵⁸ “En cuanto a las tarifas, [...estas] se fijan contractualmente mediante los algoritmos de la plataforma Uber por medio de un mecanismo de predicción, imponiendo al conductor una ruta determinada que no es libre de elegir, ya que el contrato prevé en su artículo 4.3 una posibilidad de ajuste de la tarifa por parte de Uber, en particular si el conductor eligió una «ruta ineficiente»...”. Corte de Casación, Sala de lo Social (Francia), sentencia 373 de 4 de marzo de 2020 (Uber France – Uber BV).

⁵⁹ “[E]l rechazo de un servicio puede que no esté penalizado directamente, mas sí de forma refleja, ya que ello supone que su valoración -excelencia- disminuya y, por tanto, la imposibilidad de acceder a las franjas horarias mejores y más ventajosas no sólo por razones de comodidad, sino, sobre todo, por la calidad y número de encargos a efectuar.” Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Nº 01 de lo Social), sentencia 1155/2019 de 27 de noviembre de 2019, trigésimo noveno fundamento de derecho.

autonomía que, aunque escasamente relevantes o, incluso, impertinentes, han servido para negar carácter laboral a los vínculos escrutados:

1. El trabajador no se compromete a prestar servicios en condición de exclusividad: se trata –en el sentido negativo indicado- de un indicio endeble puesto que refiere a una previsión contractual –meramente formal- que nada predica acerca de las condiciones fácticas –modo, tiempo y lugar- de ejecución del trabajo o de la dependencia económica deducible de las prestaciones causadas⁶⁰. De otra parte, es de advertir que resulta plausible –y no poco común- que un mismo trabajador preste servicios simultáneamente en el ámbito de dos o más relaciones de trabajo⁶¹, sin que ello desnaturalice los vínculos trabados. En cambio, se tornaría relevante el indicio si la prestación del servicio en condición de exclusividad fuese pactada o se verificase fácticamente⁶², toda vez que quedaría así en evidencia el estado de dependencia económica⁶³ del trabajador y su amplia disponibilidad frente al poder de mando patronal.

⁶⁰ Párr. 9, Recomendación 198 OIT: “la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador...”.

⁶¹ “[E]l hecho de no haber prestado servicios de forma exclusiva para la accionada, no constituye un elemento relevante a los fines de desvirtuar la presunción de la relación de trabajo”. Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social (Venezuela), sentencia 1206 de 12 de agosto de 2014. Recuperado de: [http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/agosto/168210-1206%20\(SALA%20ESPECIAL%20I\)%20-12814-2014-12-033.HTM](http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/agosto/168210-1206%20(SALA%20ESPECIAL%20I)%20-12814-2014-12-033.HTM). “Aunque la exclusividad es un elemento frecuente en las relaciones de trabajo no es un elemento definitorio de las mismas, por lo que puede resultar perfectamente posible que un trabajador labore para dos empresas a la vez, más aún cuando por la naturaleza misma de la función [...] no está sometido a régimen, jornada, ni asistencia a la sede de la empresa, sino que se ejerce el control de su actividad mediante el control de los resultados de la misma”. Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social (Venezuela), sentencia 797 de 16 de diciembre de 2003. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/RC797-161203-02624.HTM>.

⁶² Párr. 13.a, Recomendación 198 OIT: entre los “indicios específicos” que permiten determinar la existencia de una relación de trabajo se incluye “el hecho de que el trabajo [...] es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona”.

⁶³ En 2015 y 2017 la Organización Internacional del Trabajo encuestó a “3.500 trabajadores que residen en 75 países del mundo y que trabajan en cinco de las principales plataformas [digitales] dedicadas a la asignación de microtarefas”, verificándose que “cerca de 32 por ciento de los encuestados afirmaron que el que el trabajo en las plataformas es su fuente primaria de ingresos”. Janine Berg *et al*, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019), pp. v, xvii, y 43.

2. En ciertos supuestos el trabajador –según previsión contractual- puede hacerse sustituir por otro u otros, enervándose el carácter intuito personae que caracteriza el servicio prestado bajo relación de trabajo. Este constituye también un indicio endeble por su carácter meramente formal, ajeno a los datos fácticos que describen la modalidad de prestación del servicio y la retribución del mismo. Adicionalmente, en el caso de que efectivamente opere, dicha fungibilidad suele ser marginal y, a todo evento, condicionada a la autorización o tolerancia del titular de la plataforma tecnológica⁶⁴; no resultando por tanto idónea para desvirtuar la existencia de una relación de trabajo⁶⁵.
3. El trabajador ostenta el poder de organizar, con amplísima flexibilidad, el tiempo de prestación del servicio, hasta el grado de conectarse y desconectarse de la aplicación a voluntad y rechazar –sin aparente sanción- los requerimientos dirigidos por el titular de la plataforma digital⁶⁶. Al respecto, cabe advertir que dicha flexibilidad resulta intrínseca a la específica modalidad de organización empresarial en cuyo ámbito el trabajo se inserta. La actividad productiva se ensambla a partir de una plataforma digital que hilvana trabajadores, cuya densidad espacial y temporal –para atender adecuadamente los requerimientos del mercado- es perennemente ajustada mediante algoritmos. Así, el núcleo tecnológico de la empresa permite sustituir la clásica y rígida disponibilidad del trabajador individual, sujeto a horario y puesto de trabajo, por una más eficiente disponibilidad plural y difusa⁶⁷, configurada por una red de potenciales prestadores de ser-

⁶⁴ “[L]a subcontratación era totalmente residual, sin que conste que el trabajador hiciera uso de ella en momento alguno, resultando, además, de la lectura del contrato que la subcontratación de los servicios acordados con terceros requería previa autorización de la empresa por escrito”. Juzgado de lo Social, número 6, Valencia (España), sentencia 244/2018 de 1º de junio de 2018.

⁶⁵ Ver, por ejemplo, sentencias 902/2017 y 365/2000 de 16 de noviembre de 2017 y 25 de enero de 2000, respectivamente, proferidas por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social (España).

⁶⁶ Por ejemplo: (i) Tribunal Superior del Trabajo, Quinto Turno (Brasil), 5 de febrero de 2020, Recurso TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038; y (ii) Juzgado de lo Social N° 39 (Madrid), sentencia 284/2018 de 3 de septiembre de 2018, quinto fundamento de derecho, numeral 2.

⁶⁷ En sentido análogo: “el uso de medios tecnológicos para distribuir tareas a una fuerza laboral indeterminada no puede justificar que dichas actividades sean consideradas modalidades de trabajo separadas del resto del mercado laboral.” Organización Internacional del Trabajo, *Promoviendo empleo y trabajo decente en un escenario cambiante*, 109ª Conferencia Internacional del Trabajo, párr. 327, p. 142.

vicios, integrados al sistema, cuyo número, ubicación y franja horaria devienen ordenados algorítmicamente para asegurar los objetivos trazados. En este contexto, donde la individuación del prestador de servicios es sustituida por un colectivo –delimitado, homogéneo y no deliberante- de potenciales trabajadores, queda de manifiesto la impertinencia de los indicios referentes a horario, puesto de trabajo y exclusividad, y la irrelevancia del derecho a libre desconexión⁶⁸ o al rechazo de requerimientos de servicio⁶⁹.

4. El hecho de que el trabajador aporte el vehículo y el teléfono celular, como herramientas o instrumentos de trabajo⁷⁰⁻⁷¹⁻⁷², y deba además soportar los gastos y riesgos asociados a su mantenimiento y funcionamiento, reviste una importancia marginal si se contrasta con los

⁶⁸ En general, los contratos prevén que la prolongada desconexión del trabajador acarrea su exclusión del sistema puesto que –cabe inferir- ello incrementaría las probabilidades de ineficacia del modelo empresarial de disponibilidad plural y difusa de sus trabajadores.

⁶⁹ La frecuencia de tales rechazos podría afectar la calificación del trabajador y, por tanto, reducir las probabilidades de escogencia preferente de futuros requerimientos de servicio, sancionando así conductas que atentan contra la eficacia del modelo empresarial de disponibilidad plural y difusa de sus trabajadores.

⁷⁰ Resulta inconveniente revestir de significancia el hecho de que el trabajador aporte los “útiles de su propio oficio.” *Code of Practice for determining employment or self-employment status of individuals*, Irlanda, julio de 2001, actualizado en 2007. Ningún servicio personal habría de excluirse del ámbito de la relación de trabajo por el solo hecho de que sean utilizados “los implementos o la maquinaria del trabajador.” Ley de Contratos de Trabajo, N° 55, 2001, Finlandia (ver, Oficina Internacional del Trabajo, *La relación de trabajo: una guía anotada a la Recomendación N° 198, Documento N° 18*, (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2008, p. 44). Se trata, por el contrario, de ponderar inversiones profesionales significativas por parte del prestador de servicios, en los términos empleados por el test UNIZO de Bélgica (Arturo Bronstein, *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo. Desafíos Actuales*, (Madrid: Organización Internacional del Trabajo-Plaza y Valdés Editores, 2010), pp. 59-60), o herramientas y maquinarias de alto valor, según ha sostenido la jurisprudencia del Japón (Organización Internacional del Trabajo, *Promoviendo empleo y trabajo decente en un escenario cambiante, 109ª Conferencia Internacional del Trabajo*. p. 45).

⁷¹ El art. 1.1. del Convenio 177 OIT sobre el trabajo a domicilio (1996) dispone que la expresión “trabajo a domicilio” significa el trabajo que una persona realiza en su domicilio -o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador-, a cambio de una remuneración, y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, “independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello...”.

⁷² “[R]esulta destacable la escasísima cuantía en inversión que el actor ha de realizar para poder desarrollar la actividad encomendada (herramientas comunes, teléfono móvil o pequeño vehículo) frente a la mayor inversión que realiza la principal y entrega al actor.” Tribunal Supremo, Sala de lo Social (España), sentencia 96/2020 de 4 de febrero de 2020, quinto fundamento de derecho, numeral 2.

elementos provistos por el titular de la empresa⁷³, entre los cuales destaca –como núcleo empresarial- la plataforma tecnológica⁷⁴.

En síntesis, resulta imperativo contextualizar el trabajo cuya naturaleza jurídica se pretende escrutar, delimitando la actividad empresarial en cuya esfera se desenvuelve, para –luego y sin obviar, si fuese el caso, la presunción de existencia del vínculo laboral- aprehender y ponderar –según su gravedad, concordancia y convergencia- los indicios que, en el supuesto específico, se estimen pertinentes y relevantes.

V. *Epílogo*

En la hipótesis del trabajo mediante plataformas digitales, en los términos expuestos en el presente ensayo, no cabe duda que se trata de arquetípicos vínculos de subordinación, apenas matizados por el influjo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación⁷⁵.

⁷³ “[E]n algunos casos, como en el trabajo a domicilio, los trabajadores normalmente utilizan sus propios materiales. Esto también ocurre en el trabajo mediante plataformas digitales, donde los trabajadores proveen sus bicicletas o computadores. Por ejemplo, en los servicios de entrega prestados mediante aplicaciones digitales, la bicicleta o motocicleta utilizada por mandadero no constituye la esencia del negocio, y es en cambio un servicio provisto a través del algoritmo que administra y evalúa el trabajo ejecutado”. Organización Internacional del Trabajo, *Promoviendo empleo y trabajo decente en un escenario cambiante, 109ª Conferencia Internacional del Trabajo*, ob.cit, párr. 246, p. 111.

⁷⁴ A este respecto, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Nº 01 de lo Social), en sentencia 1155/2019 de 27 de noviembre de 2019, con ocasión del escrutinio de la naturaleza jurídica del vínculo entre GLOVOAPP23, S.L. y los recaderos que prestan servicios en el ámbito de la empresa organizada por dicha sociedad, sostuvo lo siguiente: “En cuanto a la ajenidad en los medios, su presencia en este caso resulta inobjetable. Basta con comparar, de un lado, la enorme importancia económica de la plataforma digital propiedad de la demandada que representa su marca como seña de identidad en el mercado y constituye, a su vez, su herramienta esencial de funcionamiento a través de distintas aplicaciones informáticas en relación tanto a los comercios asociados y los clientes finales o usuarios que se conectan a ella, cuanto a los recaderos que como instrumento medial contribuyen con su prestación de servicios al logro de los objetivos productivos de la empresa en el marco de su modelo de negocio y, de otro, los escasos elementos materiales, a su vez de limitado valor, que el demandante aporta, consistentes en un teléfono móvil con el que entrar en la aplicación y una motocicleta, aunque las más de las veces se trate de una bicicleta, motorizada o no”.

⁷⁵ En este sentido, por ejemplo, la modalidad empresarial de Glovo no dista demasiado de la tradicional organización de servicios de mensajería o recados: “sobre cuestión muy similar a la que ahora se somete a nuestra atención enjuiciadora, si bien el modo de comunicación entonces existente entre el mensajero y la empresa no se materializaba a través de una plataforma digital a la que conectarse, sino valiéndose de los medios que a la sazón había, tuvo ocasión de pronunciarse tiempo a la Sala

La facultad del trabajador de organizar con amplísima flexibilidad el tiempo y lugar de ejecución de sus servicios no puede considerarse, en sí misma, enervante de la existencia de una relación de trabajo. La justa ponderación de este elemento exige su previa contextualización en la esfera de la actividad empresarial en cuyo ámbito se ensambla. La arquitectura empresarial forja la arquitectura de la subordinación del trabajo que en su seno se desenvuelve.

Procede entonces dejar de concebir a la subordinación como conjunción de los rasgos arquetípicos del trabajo fabril, y –por contra- aprehenderla a través de la comprensión del poder organizativo –y su impronta sobre el trabajo- que toda empresa –cualquiera sea su estructura u objeto- entraña.

Cuarta del Tribunal Supremo en su emblemática sentencia de 26 de febrero de 1.986 [...]Se trata, pues, de supuesto que se asemeja en buena medida al que ahora nos ocupa, salvo, insistimos, en lo que toca al medio de comunicación entre la empresa y el repartidor, que en el presente caso se vale para ello de una plataforma digital y la aplicación informática que se anuda a ella propiedad de la demandada, elementos que, como se verá, resultan de suma trascendencia”. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Nº 01 de lo Social), sentencia 1155/2019 de 27 de noviembre de 2019, fundamento de derecho vigésimo quinto.

La transformación digital y la organización emergente

Paúl Rosillón Ruiz*

pp. 133-150

Sumario

I. Introducción | II. Impacto de la transformación digital en la economía | III. Impacto de la transformación digital en las organizaciones | IV. Impacto de la transformación digital en las prácticas gerenciales | V. Impacto de la transformación digital en las relaciones laborales | VI. La transformación digital y su impacto en el liderazgo | VII. De la línea de ensamblaje y el “fordismo” a las nuevas estructuras “reádarquicas” | VIII. El diálogo social frente a la transformación digital y la organización emergente | IX. Los retos del sector laboral sindical ante la transformación digital | X. La inteligencia digital y la transformación digital | XI. La transformación digital y los ambientes laborales híbridos | XII. Conclusiones

* Lic. en Educación egresado de la Universidad Católica Andres Bello. Amplia experiencia profesional en el campo gerencial, profesor invitado en programas de gerencia y de extensión. Investigador sobre temas relacionados con la IV revolución industrial, la Sociedad 5.0 y la transformación digital

La transformación digital y la organización emergente

Resumen: En la era actual, la transformación digital ha adquirido una importancia significativa en todos los aspectos de la sociedad. Desde la economía global hasta las prácticas empresariales, la digitalización está remodelando el panorama y generando un impacto profundo en la forma en que las organizaciones operan y las relaciones laborales se desarrollan. En este artículo, exploraremos de manera resumida el alcance de este impacto y cómo está dando forma al futuro de la economía y las prácticas gerenciales.

La Organización Emergente es aquella que abraza la transformación digital y se adapta proactivamente a un entorno empresarial en constante cambio. Se caracteriza por su agilidad, flexibilidad, mentalidad digital y enfoque en la innovación y la colaboración. Al adoptar estas características, las empresas pueden estar mejor preparadas para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en la economía digital actual.

Palabras claves: Transformación digital | Nueva economía | Organizaciones emergentes | Prácticas gerenciales | Relaciones laborales.

Digital Transformation and the Emerging Organization

Abstract: In today's era, digital transformation has gained significant importance in all aspects of society. From the global economy to business practices, digitization is reshaping the landscape and making a profound impact on how organizations operate, and labor relations develop. This article explores the scope of this impact and how it is shaping the future of the economy and managerial practices.

The Emerging Organization embraces digital transformation and proactively adapts to a constantly changing business environment. It is characterized by agility, flexibility, a digital mindset, and a focus on innovation and collaboration. By embodying these characteristics, companies can be better prepared to face challenges and seize opportunities in today's digital economy.

Keywords: Digital transformation | New Economy | Emerging Organizations | Managerial Practices | Labor Relations.

I. Introducción

La transformación digital se refiere al proceso de utilizar tecnologías digitales para redefinir y mejorar los modelos de negocio, los procesos operativos, la cultura organizativa y la experiencia del cliente. Implica la adopción y aplicación estratégica de tecnologías digitales, como el análisis de datos, la inteligencia artificial, la automatización, la nube y el Internet de las cosas, para lograr una mayor eficiencia, agilidad y competitividad en una empresa u organización.

La transformación digital está transformando la economía, las organizaciones, las prácticas gerenciales y las relaciones laborales. Las empresas deben adaptarse a este nuevo entorno digital para mantenerse competitivas y aprovechar las oportunidades que ofrece. Al abrazar la digitalización, las organizaciones pueden mejorar su eficiencia, optimizar sus operaciones y ofrecer una mejor experiencia tanto a sus clientes como a sus empleados. La transformación digital es un proceso continuo, y aquellos que logren aprovechar al máximo las tecnologías emergentes estarán mejor posicionados para prosperar en la economía del futuro.

Dentro del marco de este artículo sobre el impacto de la transformación digital, podemos considerar a la "Organización Emergente" como un concepto que describe las características y atributos de las empresas que se adaptan y prosperan en el entorno digital en constante cambio. Estas organizaciones son ágiles, flexibles e innovadoras. Adoptan una mentalidad digital, fomentan la colaboración y la experimentación, y están dispuestas a tomar riesgos y aprender de ellos. La organización emergente se caracteriza por su capacidad para aprovechar las oportunidades que brinda la transformación digital y utilizar tecnologías emergentes para mejorar su rendimiento y satisfacer las demandas del mercado y los clientes. Al adoptar estas características, las empresas pueden estar mejor preparadas para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en la economía digital actual.

II. Impacto de la transformación digital en la economía

La transformación digital ha tenido un impacto significativo en la economía global, generando cambios profundos en la forma en que se realizan las actividades comerciales y en la estructura económica en general. Al adoptar tecnologías digitales y aprovechar las oportunidades que brindan, las empresas han logrado mejorar su desempeño, optimizar sus operaciones y generar un mayor valor económico.

1. Optimización de procesos y reducción de costos: La implementación de tecnologías digitales ha permitido a las organizaciones optimizar sus procesos internos, mejorar la eficiencia operativa y reducir los costos asociados. La automatización de tareas rutinarias y repetitivas ha liberado recursos humanos, permitiendo que los empleados se enfoquen en actividades de mayor valor agregado. Además, la digitalización de los procesos ha eliminado la necesidad de documentos en papel y ha facilitado la gestión y el almacenamiento de datos de manera más eficiente.
2. Aumento de la productividad: La adopción de tecnologías digitales ha impulsado la productividad en múltiples sectores económicos. La automatización de tareas repetitivas y la utilización de sistemas inteligentes han permitido acelerar los procesos de producción y mejorar la precisión. La tecnología también ha permitido una mayor conectividad y colaboración entre empleados, lo que ha facilitado la comunicación y la toma de decisiones ágiles. "La automatización de tareas rutinarias y repetitivas ha liberado recursos humanos, permitiendo que los empleados se enfoquen en actividades de mayor valor agregado"¹.
3. Nuevas oportunidades de negocio: La transformación digital ha abierto nuevas oportunidades para las empresas, rompiendo las barreras geográficas y permitiendo la expansión a nuevos mercados. Las plataformas en línea, el comercio electrónico y las estrategias de marketing digital han revolucionado la forma en que se realizan las transacciones comerciales. Las empresas pueden llegar a un público más amplio, tanto a nivel nacional como internacional, y ofrecer productos y servicios de manera más eficiente y personalizada.
4. Cambios en el comercio y la globalización: La transformación digital ha acelerado la globalización y ha cambiado la forma en que se llevan a cabo los intercambios comerciales. Las empresas ahora pueden operar en un entorno digital globalizado, superando las limitaciones geográficas y las barreras comerciales tradicionales. Las transacciones en línea, las plataformas de comercio electrónico y los sistemas de

¹ Michael L. Katz y Carl Shapiro, "Network Externalities, Competition, and Compatibility", *The American Economic Review* 75, núm. 3 (1985): 424–40.

pago digital han facilitado el comercio internacional y han impulsado la expansión de las empresas hacia nuevos mercados.

5. Impacto en sectores específicos: La transformación digital ha tenido un impacto diferencial en diferentes sectores económicos. Por ejemplo, en el sector financiero, la adopción de tecnologías como la banca en línea, los pagos digitales y la inteligencia artificial ha transformado la forma en que se realizan las transacciones financieras y se gestionan los servicios bancarios. En el sector minorista, el comercio electrónico y las tecnologías de seguimiento de inventario han cambiado la forma en que los consumidores compran productos y cómo las empresas gestionan su cadena de suministro.

III. Impacto de la transformación digital en las organizaciones

La transformación digital ha generado un impacto significativo en la forma en que las organizaciones operan, se estructuran y se relacionan con su entorno. Al adoptar tecnologías digitales y aprovechar las oportunidades que estas ofrecen, las organizaciones han experimentado cambios profundos en su cultura, procesos, comunicación y en la manera en que interactúan con sus clientes. La transformación digital ha llevado a una reevaluación y rediseño de las estructuras organizativas tradicionales².

1. Evolución de las estructuras organizativas y flujos de trabajo: La transformación digital ha llevado a una reevaluación y rediseño de las estructuras organizativas tradicionales. Las jerarquías rígidas y los departamentos aislados han dado paso a estructuras más horizontales y colaborativas. Las organizaciones se han vuelto más ágiles, flexibles y adaptativas, permitiendo una mejor respuesta a los cambios del mercado y una toma de decisiones más rápida.
2. Importancia de la recopilación y análisis de datos: La transformación digital ha facilitado la recopilación y análisis de datos en tiempo real. Las organizaciones ahora tienen acceso a una gran cantidad de información sobre sus operaciones, clientes y mercado. Esto les permite tomar decisiones más fundamentadas y basadas en evidencia, identi-

² A Cabezedo y A López, *Transformación Digital: Guía práctica para la empresa* (Vizcaya: Ediciones Deusto, 2019).

ficar tendencias, comprender las preferencias del cliente y detectar oportunidades de mejora en sus procesos y estrategias.

3. Uso de herramientas digitales para la colaboración y comunicación interna: Las herramientas digitales, como las plataformas de colaboración y los sistemas de gestión de proyectos, han mejorado la comunicación y la colaboración interna en las organizaciones.

Los equipos pueden trabajar de manera más eficiente, compartir información de manera instantánea, colaborar en tiempo real y coordinar sus esfuerzos de manera más efectiva, incluso si están geográficamente dispersos.

4. Aplicación de tecnologías emergentes: La transformación digital ha impulsado la adopción de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, el análisis de big data, la automatización y el Internet de las cosas. Estas tecnologías han permitido la optimización de procesos, la personalización de productos y servicios, la detección de patrones y la generación de conocimientos estratégicos. Además, han abierto nuevas oportunidades para la innovación y la creación de modelos de negocio disruptivos.

5. Mejora de la experiencia del cliente: La transformación digital ha permitido a las organizaciones mejorar la experiencia del cliente. A través de la implementación de soluciones digitales, como chatbots, asistentes virtuales y personalización en tiempo real, las organizaciones pueden brindar una atención más rápida y personalizada, anticiparse a las necesidades del cliente y ofrecer productos y servicios adaptados a sus preferencias individuales.

IV. Impacto de la transformación digital en las prácticas gerenciales

La transformación digital ha tenido un impacto profundo en las prácticas gerenciales, cambiando la forma en que los líderes empresariales dirigen y gestionan sus organizaciones. La adopción de tecnologías digitales ha llevado a una reevaluación de los enfoques tradicionales de gestión y ha impulsado la necesidad de una mentalidad ágil y una mayor capacidad de adaptación.

1. Cambios en el rol y las habilidades requeridas de los líderes empresariales: Los líderes empresariales deben adaptarse a un entorno digital en constante cambio. Han pasado de ser meros administradores a convertirse en agentes de cambio y en promotores de la innovación.

- Los líderes deben desarrollar habilidades digitales, comprender las tecnologías emergentes y ser capaces de aprovechar su potencial para impulsar el crecimiento y la transformación en la organización.
2. Importancia de la agilidad y la innovación: La transformación digital ha destacado la importancia de la agilidad y la capacidad de adaptación en las prácticas gerenciales. Las organizaciones deben ser ágiles para responder a los cambios del mercado, adaptarse a nuevas tecnologías y aprovechar oportunidades emergentes. La innovación se ha convertido en una prioridad, y los líderes deben fomentar una cultura que valore la experimentación y el aprendizaje continuo.
 3. Toma de decisiones basada en datos y análisis en tiempo real: La transformación digital ha brindado a los gerentes acceso a una gran cantidad de datos. Esto ha impulsado la toma de decisiones basada en evidencia y análisis en tiempo real. Los líderes deben utilizar herramientas y técnicas de análisis de datos para obtener información estratégica, identificar patrones y tendencias, y tomar decisiones más informadas y fundamentadas.
 4. Automatización de tareas rutinarias: La automatización de tareas rutinarias y repetitivas ha liberado tiempo y recursos para los líderes y gerentes. Esto les permite enfocarse en actividades más estratégicas y de alto valor agregado. La tecnología ha permitido la delegación de tareas administrativas a sistemas y ha proporcionado a los líderes más tiempo para interactuar con su equipo, desarrollar relaciones y centrarse en la planificación y el desarrollo de estrategias a largo plazo.
 5. Necesidad de desarrollar una cultura de aprendizaje y adaptabilidad: La transformación digital requiere una mentalidad de aprendizaje y adaptabilidad en toda la organización. Los líderes deben fomentar una cultura que valore la formación y el desarrollo de habilidades digitales. También deben ser modelos a seguir en términos de aprendizaje continuo y estar dispuestos a experimentar, probar nuevas ideas y aprender de los errores.

V. Impacto de la transformación digital en las relaciones laborales

La transformación digital ha tenido un impacto significativo en las relaciones laborales, generando cambios profundos en la forma en que las personas trabajan, se comunican y se relacionan en el entorno laboral. Estos cambios han

sido impulsados por la adopción de tecnologías digitales en los procesos de trabajo y la creciente importancia de la flexibilidad, la colaboración y el aprendizaje continuo.

1. Cambios en la naturaleza del trabajo: La transformación digital ha redefinido la naturaleza del trabajo en muchos aspectos. La automatización y la inteligencia artificial han llevado a la eliminación de ciertas tareas rutinarias y repetitivas, permitiendo a los trabajadores enfocarse en actividades más creativas y de mayor valor. Al mismo tiempo, ha surgido la necesidad de desarrollar habilidades digitales y adaptarse a nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y el trabajo en equipos virtuales.
2. Flexibilidad en el trabajo: La transformación digital ha brindado a los trabajadores mayor flexibilidad en términos de horarios y ubicación. La posibilidad de trabajar de forma remota o tener horarios flexibles ha permitido una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal, así como la contratación de talento global sin restricciones geográficas. Sin embargo, también ha planteado desafíos en cuanto a la desconexión digital y la preservación del equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
3. Colaboración y comunicación digital: Las tecnologías digitales han facilitado la colaboración y la comunicación entre los miembros del equipo, incluso cuando están geográficamente dispersos. Las herramientas de colaboración en línea, como las plataformas de gestión de proyectos y las videoconferencias, han permitido una mayor interacción y coordinación entre los trabajadores, fomentando la colaboración en tiempo real y la toma de decisiones conjuntas.
4. Aprendizaje y desarrollo profesional continuo: La transformación digital ha destacado la importancia del aprendizaje y el desarrollo profesional continuo. Los trabajadores deben estar dispuestos a adquirir nuevas habilidades y conocimientos digitales para mantenerse actualizados en un entorno laboral en constante evolución. Las organizaciones también deben fomentar una cultura de aprendizaje, proporcionando oportunidades de formación y desarrollo para sus empleados.
5. Desafíos y preocupaciones laborales: La transformación digital ha planteado desafíos y preocupaciones en el ámbito laboral. La automatización ha generado temores en cuanto a la pérdida de empleos

y la desigualdad. Además, ha surgido la necesidad de abordar cuestiones relacionadas con la seguridad de la información, la privacidad de los datos y la protección laboral en el contexto digital. Es esencial encontrar un equilibrio entre la adopción de tecnologías digitales y la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores³.

VI. La transformación digital y su impacto en el liderazgo

La transformación digital ha tenido implicaciones significativas en el ámbito del liderazgo. Ha generado cambios en la forma en que los líderes se desempeñan, toman decisiones estratégicas y gestionan a sus equipos en un entorno empresarial cada vez más digital. A continuación, exploremos algunas de las principales implicaciones de la transformación digital para el liderazgo, respaldadas por citas relevantes:

1. Cambio en las habilidades de liderazgo: La transformación digital requiere líderes con habilidades actualizadas para comprender y aprovechar las oportunidades que ofrece la tecnología digital. Según John Mattone, experto en liderazgo, "el liderazgo en la era digital requiere un enfoque más holístico y una capacidad para dominar tanto el arte como la ciencia del liderazgo"⁴. Los líderes deben ser capaces de comprender los avances tecnológicos, adaptarse rápidamente a los cambios y fomentar una cultura de innovación y aprendizaje continuo.
2. Fomento de la colaboración y la comunicación: La transformación digital ha facilitado la colaboración y la comunicación entre los líderes y los miembros del equipo, incluso cuando están geográficamente dispersos. Según un estudio realizado por McKinsey, "los líderes digitales se centran en construir una cultura de colaboración y apertura, fomentando la comunicación y la colaboración entre equipos y departamentos. Los líderes deben aprovechar las herramientas digitales disponibles, como plataformas de colaboración en línea y videocon-

³ V López y C Rodríguez, "Transformación Digital y Nuevas Formas de Trabajo: Efectos en la Calidad del Empleo", *Revista de Economía Mundial* 57 (2021).

⁴ John Mattone y Nick Vaidya, *Cultural Transformations: Lessons of Leadership and Corporate Reinvention* (Hoboken: Wiley, 2016).

- ferencias, para fomentar la comunicación efectiva y la colaboración en tiempo real”⁵.
3. Desarrollo de una mentalidad digital: La transformación digital requiere que los líderes desarrollen una mentalidad digital, es decir, una comprensión de cómo las tecnologías digitales pueden transformar los procesos y los modelos de negocio. Los líderes deben estar dispuestos a explorar nuevas tecnologías, experimentar con ellas y comprender su impacto en el negocio.
 4. Gestión del cambio y la resiliencia: La transformación digital implica cambios constantes y rápidos, lo que requiere que los líderes sean capaces de gestionar el cambio de manera efectiva y promover la resiliencia en sus equipos.

VII. De la línea de ensamblaje y el “fordismo” a las nuevas estructuras “reádarquicas”

En el contexto de la transformación digital, las estructuras organizativas han experimentado cambios significativos. En el pasado, la línea de ensamblaje y el “fordismo” eran ampliamente utilizados en la industria, donde el trabajo se dividía en tareas especializadas y se enfocaba en la eficiencia y la producción en masa. Este enfoque se basaba en la jerarquía y la centralización del poder y la toma de decisiones en la cúspide de la organización. Sin embargo, con la llegada de la transformación digital, se ha observado un cambio hacia nuevas estructuras organizativas más flexibles y ágiles. Estas estructuras, a menudo referidas como “reádarquicas”, se caracterizan por una mayor descentralización, colaboración y empoderamiento de los empleados en todos los niveles de la organización.

En las estructuras “reádarquicas”⁶, se fomenta la colaboración y la comunicación abierta en lugar de seguir estrictamente la línea de mando tradicional. Los empleados tienen más autonomía y se les anima a tomar decisiones y contribuir con ideas innovadoras. Además, estas estructuras fomentan la colaboración entre diferentes equipos y departamentos, lo que permite una mayor flexibilidad y adaptabilidad a los cambios del entorno empresarial. Este enfoque más

⁵ McKinsey & Company, “Leading in the digital age”, McKinsey & Company, el 23 de marzo de 2016, <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/leading-in-the-digital-age>.

⁶ José Cabrera, “La redarquía: un nuevo paradigma organizacional”, *Revista de Ciencias Sociales* 20, núm. 1 (2014).

horizontal y colaborativo se ve facilitado por las tecnologías digitales, que permiten una comunicación instantánea y la compartición de información en tiempo real. Las herramientas de colaboración en línea, como plataformas de mensajería instantánea y espacios de trabajo virtuales, promueven la conexión y el intercambio de conocimientos entre los miembros del equipo, sin importar su ubicación geográfica.

Esta evolución hacia estructuras "reádarquicas" tiene varios beneficios. Por un lado, fomenta la participación de los empleados, lo que puede mejorar su motivación, satisfacción laboral y compromiso con la organización. Además, al promover la colaboración y la toma de decisiones descentralizada, las estructuras "reádarquicas" pueden facilitar la innovación y la adaptación a los cambios rápidos del entorno empresarial.

VIII. El diálogo social frente a la transformación digital y la organización emergente

La transformación digital plantea desafíos significativos para el diálogo social, que se refiere al proceso de negociación, consulta e intercambio de información entre los empleadores, los trabajadores y el gobierno. Algunos de estos desafíos son:

1. Adaptación a los cambios tecnológicos: La introducción de nuevas tecnologías y cambios en los procesos de trabajo puede generar incertidumbre y resistencia al cambio por parte de los trabajadores y los sindicatos. El diálogo social debe abordar estos desafíos al garantizar que los trabajadores sean informados, capacitados y participen en la implementación de las nuevas tecnologías.
2. Protección de los derechos laborales: La transformación digital puede tener implicaciones en los derechos laborales, como la seguridad y salud en el trabajo, la protección de datos personales y la privacidad de los empleados. El diálogo social debe abordar estos desafíos para garantizar que los trabajadores no se vean perjudicados y que se establezcan normas y regulaciones adecuadas para proteger sus derechos en el entorno digital⁷.

⁷ "World Social Protection Report 2017-19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals", Report (International Labor Organization, el 29 de noviembre de 2017), http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang-en/index.htm.

3. Cambios en la organización del trabajo: La transformación digital puede llevar a cambios en la forma en que se organiza el trabajo, como el aumento del trabajo remoto, la flexibilidad horaria y la fragmentación de las tareas. Estos cambios pueden plantear desafíos en términos de negociación colectiva, representación de los trabajadores y equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El diálogo social debe abordar estos desafíos para garantizar que los trabajadores tengan una voz en la determinación de las condiciones de trabajo y que se establezcan acuerdos justos.
4. Promoción de la igualdad y la inclusión: La transformación digital puede agravar las desigualdades existentes, como la brecha digital y la exclusión de ciertos grupos de trabajadores. El diálogo social debe abordar estos desafíos al promover políticas y prácticas que garanticen la igualdad de oportunidades, la inclusión y la no discriminación en el entorno digital.
5. Desarrollo de habilidades y capacitación: La transformación digital requiere que los trabajadores adquieran nuevas habilidades y conocimientos. El diálogo social debe abordar estos desafíos al garantizar que se brinden oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades a los trabajadores, y que se establezcan mecanismos para la adaptación y la reconversión laboral en el contexto de la transformación digital⁸.

El diálogo social desempeña un papel crucial en la búsqueda de soluciones equitativas y sostenibles para los cambios impulsados por la transformación digital en el ámbito laboral. Abordar estos desafíos requiere una colaboración efectiva entre los actores involucrados, que incluyen a los empleadores, los trabajadores, los sindicatos y los responsables de la formulación de políticas.

IX. Los retos del sector laboral sindical ante la transformación digital

El movimiento sindical enfrenta varios desafíos y oportunidades en relación con la transformación digital en el mundo del trabajo. A continuación, se presentan algunas de las posiciones más importantes que se han señalado:

⁸ “World Social Protection Report 2017-19”.

1. Adaptación y representación: El movimiento sindical reconoce la necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y digitales. Esto implica comprender las implicaciones de la transformación digital en el mundo laboral y desarrollar estrategias para representar y proteger los intereses de los trabajadores en este nuevo entorno.
2. Participación y diálogo: Los sindicatos abogan por una mayor participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones relacionados con la transformación digital. Esto incluye garantizar que los trabajadores tengan una voz en la implementación de nuevas tecnologías, la organización del trabajo y las políticas relacionadas.
3. Protección de los derechos laborales: El movimiento sindical defiende la protección de los derechos laborales en el entorno digital. Esto implica garantizar la seguridad y salud en el trabajo, la protección de datos personales, la no discriminación y la equidad en las condiciones laborales en el contexto de la transformación digital.
4. Desarrollo de habilidades y formación: Los sindicatos promueven la formación y el desarrollo de habilidades de los trabajadores para enfrentar los desafíos de la transformación digital. Esto incluye la capacitación en competencias digitales, la adaptación a nuevas tecnologías y la mejora de la empleabilidad en un entorno laboral cambiante⁹.
5. Solidaridad y cooperación internacional: El movimiento sindical reconoce la importancia de la solidaridad y la cooperación internacional en el contexto de la transformación digital. Esto implica compartir mejores prácticas, experiencias y conocimientos entre los sindicatos a nivel mundial para abordar los desafíos comunes y promover la justicia social en el mundo del trabajo digital.

Los sindicatos deben estar en el corazón de la transformación digital, garantizando que los trabajadores tengan voz y participación en los cambios que afectan sus condiciones laborales. La solidaridad y la cooperación internacional son fundamentales para abordar los desafíos comunes y promover una transición justa en el mundo del trabajo digital¹⁰.

La adaptación a la transformación digital requiere una estrategia sindical proactiva que incluya la formación y el desarrollo de habilidades de los trabajadores,

⁹ “World Social Protection Report 2017-19”.

¹⁰ International Trade Union Confederation, “2019 IUTC Global Rights Index. The World’s Worst Countries for Workers” (Bruselas: International Trade Union Confederation, 2019).

la promoción de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la defensa de los derechos laborales en el entorno digital. Los sindicatos deben ser actores clave en la configuración de un futuro del trabajo justo y sostenible¹¹.

Estas citas destacan la importancia de la participación de los sindicatos en la transformación digital, así como la necesidad de promover la formación, la participación de los trabajadores y la protección de los derechos laborales en este contexto.

X. La inteligencia digital y la transformación digital

La inteligencia artificial (IA) juega un papel fundamental en la transformación digital, ya que impulsa cambios significativos en los procesos, las operaciones y la toma de decisiones en diversos sectores. El impacto de la IA en la transformación digital se puede observar en varias áreas:

1. **Automatización y eficiencia:** La IA permite la automatización de tareas y procesos, lo que conduce a una mayor eficiencia y productividad. Los sistemas de IA pueden realizar tareas repetitivas y rutinarias de manera más rápida y precisa que los seres humanos, lo que libera tiempo y recursos para que las organizaciones se centren en actividades de mayor valor.
2. **Mejora de la toma de decisiones:** Los algoritmos de IA pueden analizar grandes volúmenes de datos en tiempo real y extraer información relevante para la toma de decisiones. Esto ayuda a las organizaciones a obtener perspectivas más precisas y basadas en datos, lo que les permite tomar decisiones informadas y estratégicas en diferentes áreas, como la planificación, la gestión de inventario y la atención al cliente.
3. **Personalización y experiencia del cliente:** La IA permite la personalización de productos, servicios y experiencias del cliente. Al utilizar algoritmos de aprendizaje automático, las organizaciones pueden analizar los datos del cliente para comprender sus preferencias, comportamientos y necesidades individuales. Esto les permite ofrecer recomendaciones personalizadas, servicios adaptados y una experiencia más relevante y satisfactoria para cada cliente.

¹¹ International Trade Union Confederation, “2019 IUTC Global Rights Index. The World’s Worst Countries for Workers”.

4. Innovación y desarrollo de nuevos productos: La IA fomenta la innovación al permitir el descubrimiento de patrones, tendencias y conocimientos ocultos en los datos. Esto puede ayudar a las organizaciones a identificar oportunidades de mercado, anticipar demandas futuras y desarrollar nuevos productos y servicios que satisfagan las necesidades emergentes de los clientes.
5. Transformación de los modelos de negocio: La IA tiene el potencial de transformar los modelos de negocio existentes y crear nuevos enfoques empresariales. Por ejemplo, la IA impulsa el crecimiento de plataformas digitales, facilita la economía bajo demanda y promueve la colaboración entre humanos y sistemas inteligentes en la realización de tareas complejas.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la adopción de la IA también plantea desafíos y consideraciones éticas, como la privacidad de los datos, la transparencia en los algoritmos y el impacto en el empleo. Es necesario abordar estos desafíos y garantizar que la IA se utilice de manera responsable y ética en el contexto de la transformación digital.

XI. La transformación digital y los ambientes laborales híbridos

Los ambientes laborales híbridos se refieren a entornos de trabajo en los que los empleados combinan el trabajo presencial con el trabajo remoto o virtual. Estos entornos han experimentado una evolución significativa en los últimos años, especialmente debido a la aceleración de la transformación digital y la adopción generalizada del trabajo remoto en respuesta a la pandemia de COVID-19. A continuación, se presenta la evolución de los ambientes laborales híbridos:

1. Pre-pandemia: Antes de la pandemia, los ambientes laborales híbridos eran menos comunes. La mayoría de las organizaciones seguían modelos de trabajo tradicionales, con empleados trabajando en las instalaciones de la empresa en horarios regulares. El trabajo remoto, cuando se permitía, solía ser limitado y se asociaba principalmente con roles específicos, como ventas o puestos de trabajo basados en proyectos.
2. Aceleración durante la pandemia: Con la propagación de la pandemia de COVID-19, muchas organizaciones se vieron obligadas a implementar rápidamente el trabajo remoto como medida de seguri-

dad. Esto llevó a una adopción masiva del trabajo remoto y la creación de ambientes laborales híbridos. Las empresas implementaron herramientas y tecnologías de colaboración en línea para facilitar la comunicación y la colaboración virtual entre los empleados.

3. Adopción y aceptación generalizada: A medida que las organizaciones se adaptaron a la nueva realidad del trabajo remoto, muchas encontraron beneficios en los ambientes laborales híbridos. Los empleados experimentaron mayor flexibilidad, mayor conciliación entre el trabajo y la vida personal, y la capacidad de trabajar desde cualquier ubicación. Las empresas también se dieron cuenta de que podían reducir costos en términos de espacio de oficina y gastos relacionados.
4. Infraestructura tecnológica: La evolución de los ambientes laborales híbridos también ha llevado a una mayor inversión en infraestructura tecnológica. Las organizaciones han tenido que implementar soluciones de comunicación y colaboración en línea más sofisticadas, así como garantizar la seguridad y la protección de datos en un entorno remoto.
5. Gestión del cambio y liderazgo: Los ambientes laborales híbridos han requerido una adaptación en la gestión y el liderazgo. Los líderes han tenido que desarrollar nuevas habilidades de gestión virtual, establecer estructuras claras de comunicación y mantener altos niveles de compromiso y productividad en equipos dispersos geográficamente.

Es importante destacar que la evolución de los ambientes laborales híbridos está en curso y continúa desarrollándose a medida que las organizaciones aprenden de las experiencias durante la pandemia y buscan modelos de trabajo más flexibles y adaptados a las necesidades de los empleados y las demandas del mercado.

XII. Conclusiones

La transformación digital está teniendo un impacto profundo y generalizado en la economía, las organizaciones, las prácticas gerenciales y las relaciones laborales. Este proceso de cambio acelerado está impulsado por la adopción de tecnologías digitales y está remodelando la forma en que trabajamos, colaboramos y gestionamos los recursos.

En el ámbito económico, la transformación digital ha generado oportunidades para la innovación, el crecimiento y la eficiencia. Las empresas que logran adaptarse a este nuevo entorno digital están obteniendo ventajas competitivas y mejorando su posición en el mercado. La digitalización de los procesos comerciales, la utilización de datos y el aprovechamiento de la inteligencia artificial son algunos de los elementos clave en esta transformación.

En las organizaciones, la transformación digital ha implicado cambios en la estructura, la cultura y las prácticas de trabajo. Las empresas están adoptando nuevas formas de organización y colaboración, fomentando la agilidad y la flexibilidad para adaptarse rápidamente a los cambios del mercado. Los líderes se enfrentan al desafío de guiar a sus equipos en este entorno digital, promoviendo la innovación, la gestión del cambio y el desarrollo de habilidades digitales.

Las relaciones laborales también se ven afectadas por la transformación digital. Por un lado, se han creado nuevas oportunidades de trabajo flexible y remoto, permitiendo una mayor conciliación entre la vida laboral y personal. Sin embargo, también surgen desafíos relacionados con la seguridad laboral, la brecha digital y la necesidad de adquirir nuevas habilidades para mantenerse relevantes en un entorno cambiante.

Hay que reconocer que los modelos sociales, económicos y políticos que hemos heredado del Contrato Social de 1945, ahora son inadecuados para afrontar este reto de la transformación global posindustrial. Las dos primeras revoluciones industriales, el fordismo y la burocracia de Weber, significaron el fin del artesano libre, la estandarización del trabajo y el colectivismo laboral.

La III y en especial la IV revolución industrial, (el big data, la inteligencia artificial, la nube y la transformación digital) cambiarán la naturaleza de la productividad y transformarán el mercado del empleo. Se requiere un nuevo marco jurídico laboral y de seguridad social para un mundo del trabajo totalmente nuevo.

El diálogo social y el movimiento sindical enfrentan desafíos significativos en este contexto. Deben abordar las preocupaciones de los trabajadores, garantizar la protección de los derechos laborales y promover una colaboración efectiva entre los diferentes actores. La adaptación a la transformación digital y la búsqueda de soluciones conjuntas se vuelven fundamentales para lograr una transición justa y equitativa en el mundo laboral.

La transformación digital está revolucionando la forma en que trabajamos y organizamos nuestras actividades económicas. Si bien ofrece innumerables oportunidades, también plantea desafíos que deben ser abordados de manera efectiva. La capacidad de adaptación, la adquisición de nuevas habilidades y la colaboración activa entre las partes interesadas son fundamentales para aprovechar al máximo los beneficios de la transformación digital y mitigar sus posibles impactos negativos.

Los tipos de protección social en el teletrabajo

Luis Eduardo Díaz*

pp. 151-172

Sumario

I. Introducción | II. La protección social del trabajador digital | III. Medidas legales de protección social a favor de trabajadores con empleos atípicos | IV. Medidas legales de protección social adoptadas | 1. Argentina | 2. Chile | 3. Colombia | 4. México | V. La protección social en la Unión Europea | 1. Alemania | 2. Bélgica | 3. España | 4. Francia | 5. Italia | 6. Reino Unido | VII. Conclusiones

* Profesor de la Universidad del Zulia (LUZ).

Los tipos de protección social en el teletrabajo

Resumen: El artículo tiene como propósito apreciar la evolución y el avance de la legislación en algunos países y considerar varias alternativas de protección social para los teletrabajadores. La mayoría de los trabajadores autónomos en la región no están amparados y en algunos países de Europa carecen de cobertura en alguna de sus ramas, en muy pocos, la protección social de los autónomos es idéntica a la de los trabajadores dependientes. En los países pertenecientes a la Unión Europea (UE), existe una clara distinción entre el empleo autónomo y el dependiente. En buena medida, la desprotección de los trabajadores digitales está directamente relacionada con la de los autónomos, siendo el caso que la disparidad entre asalariados y no dependientes es aún significativa.

Palabras claves: Seguridad social | Protección social | Plataformas digitales | Teletrabajador.

Types of social protections in teleworking

Abstract: The purpose of the article is to appreciate the evolution and progress of legislation in some countries and to consider various alternatives for social protection for teleworkers. Most of the self-employed workers in the region are not covered and in some European countries they lack coverage in any of their branches. In very few, the social protection of the self-employed is identical to that of dependent workers. In the countries belonging to the European Union (EU), there is a clear distinction between self-employment and dependent employment. To a large extent, the lack of protection of digital workers is directly related to that of the self-employed, being the case that the disparity between employees and non-dependents is still significant.

Keywords: Social Security | Social Protection | Digital Platforms | Teleworker.

I. *Introducción*

La era digital tiene muchos aspectos positivos e incuestionables. La tecnología permite la transmisión de datos de afiliación, cotización y registra las diferentes variaciones contractuales con rapidez y bajo costo. Asimismo, provee ingresos suplementarios y flexibilidad para organizar el trabajo, pero en la mayoría de los casos, se observan efectos negativos en la salud y un bajo nivel de remuneraciones de los trabajadores de plataformas. La carga de trabajo aumenta, el ritmo de actividad física o mental es intenso y se entrecruzan la mayor parte de las veces, las fronteras laborales y familiares¹. Es frecuente el fraude a la ley, la simulación del contrato de trabajo y existen complejos procesos de registro y pago de contribuciones a la seguridad social que imposibilitan en muchos países la afiliación.

Este ensayo, empleando el método dogmático descriptivo, tiene como objetivo apreciar la evolución y el avance de la legislación en algunos países y considerar varias alternativas de protección social del teletrabajo, una modalidad de empleo impulsada por el desarrollo tecnológico en la que los criterios de elección sobre remuneración y duración del contrato son hartamente limitados, disminuyendo con ello las posibilidades de cobertura enfocada en empleos estandarizados².

Una encuesta mundial de la OIT de 2017 reveló que 6 de cada 10 teletrabajadores contaban con un plan de salud, seguro social solo el 37 por ciento, pensiones un 35 por ciento, y asistencia brindada por el Estado, un 29 por ciento. En la mayoría de los casos, la cobertura provenía del trabajo principal de los encuestados o de miembros de su familia. Solo el 16 por ciento de los trabajadores para quienes la procedencia fundamental de los ingresos derivaba de la plataforma-, contaban con un plan de jubilación, comparado con el 44 por ciento de aquellos para los que el trabajo remoto no era la fuente primaria de recursos.

¹ Marion Flécher, “Las start-ups: de nuevas formas de organización del trabajo a nuevas formas de restricciones”, en *De(s)liberar el trabajo: Desafíos de la salud laboral: democracia y temporalidades*, de Claire Edey Gamassou y Arnaud Mias (Buenos Aires: Teseo, 2021), <https://www.teseopress.com/desliberareltrabajo/chapter/las-start-ups-de-nuevas-formas-de-organizacion-del-trabajo/>.

² Oficina Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_684183.pdf.

El teletrabajo, individualizado y fragmentado³, se demanda global o localmente de diversas formas: por una aplicación (App), por el internet (online), sin una conexión activa (offline), o, se requiere para culminar la tarea de la presencia física del trabajador. En ninguno de estos casos, existe propiamente una comunidad laboral, prevalece más bien; una multitud de trabajadores que realizan labores individuales y externas a la empresa virtual, lo que entraña una disminución de la solidaridad que afectará al financiamiento de la seguridad social; menos cotizaciones al fondo colectivo, supondrá menos recursos redistribuidos.

II. La protección social del trabajador digital

La inseguridad social y las afecciones psíquicas del trabajador digital son similares a la de los demás empleos atípicos⁴, pero con la peculiaridad que los teletrabajadores pudieran participar en todos los ámbitos de la atipicidad a la vez: pueden ser contratados a tiempo parcial, de forma temporal o como independientes. Tamaña adaptabilidad, beneficiosa para organizar el desempeño de los deberes y sus resultados, pudiera ponerlos, sin embargo, fuera del radar de alguno de estos estatutos de protección, ya precarios de por sí.

El trabajador autónomo sobresale en la economía de plataformas por decisión a priori de la empresa intermediaria; la autonomía es más bien una exigencia, cuyas consecuencias organizacionales y administrativas asume el teletrabajador. También en muchos casos este no quiere perder la flexibilidad que el trabajo a distancia le brinda, pero con o sin autonomía, hay que tomar en cuenta las prestaciones de seguridad social que por derecho le corresponden. La mayoría de los trabajadores independientes en la región no están amparados y en algunos países de Europa carecen de cobertura en alguna de sus ramas⁵.

³ Fondeur Yannik, “Trabajar y hacer empresa de otra manera: el caso de un grupo de freelancers informáticos”, en *De(s)liberar el trabajo: Desafíos de la salud laboral: democracia y temporalidades*, de Claire Edey Gamassou y Arnaud Mias (Buenos Aires: Teseo, 2021), <https://www.teseopress.com/desliberareltrabajo/chapter/las-start-ups-de-nuevas-formas-de-organizacion-del-trabajo/>.

⁴ Christina Behrendt y Quynh Anh Nguyen, “Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work” (Ginebra, el 15 de mayo de 2018), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_629864.pdf.

⁵ Son los casos de Bélgica, Suiza, Grecia, Chipre, Francia, Italia, Lituania, Macedonia, Malta, Noruega, Eslovaquia y Turquía, entre otros países. Solo en Croacia, Hungría, Islandia, Luxemburgo y Eslovenia, la protección social de los autónomos es idéntica a la de los dependientes.

De allí que se derive la idea, -como se explicará más adelante, de crear una categoría intermedia entre la dependencia económica y la autonomía.

La homologación de beneficios previsionales o la equivalencia de prestaciones de seguridad social, generalmente aplicables al trabajo por cuenta ajena, no resulta fácil cuando la faena se ha desterritorializado, la estabilidad en el empleo está fuera del alcance de los sindicatos y el poder financiero se ha emancipado del control de los Estados.

Debido al impacto que producen las nuevas tecnologías, la concepción clásica del trabajo a domicilio ha cambiado, porque se ha masificado el control que la empresa puede ejercer sobre el trabajador y la organización de la actividad es más flexible. Operan también condicionantes histórico-normativos sobre el desarrollo institucional de la seguridad social y los que son inherentes al funcionamiento del mercado de trabajo y su patrón de informalidad en la región.

Las medidas que se adoptan establecen diferentes clases de subsidios y tasas de financiamiento ajustadas a la duración de los contratos y el nivel medio de remuneraciones de los atípicos. Del mismo modo, la simplificación de trámites administrativos, la taquilla única y el monotributo, han sido medidas acertadas para mejorar la afiliación y recaudación. También favorablemente se ha extendido la cobertura al trabajador a tiempo parcial, tal como señala el Convenio 175 de la OIT⁶. En este contexto, los países miembros de la OIT que ratifiquen el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, deben formular una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en consulta con las organizaciones más representativas⁷. Pese al bajo número de ratificaciones, es halagüeña su ligera mejoría comenzando el siglo XXI y la decisión de la Conferencia de adoptar a la seguridad y la salud en el trabajo como principio y derecho fundamental⁸. Es asimismo plausible que la OIT haya decidido incluir en la agenda de 2025 (sesión número 113), la cuestión del trabajo decente en la economía de plataformas.

⁶ El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), expresa que deberán adoptarse medidas para asegurar que un trabajador a tiempo parcial reciba la misma protección de que goza un trabajador a tiempo completo en situación comparable. Hasta el año 2022, el Convenio había sido ratificado por 20 países. Únicamente Guatemala y Paraguay lo han hecho en la región.

⁷ En América latina el Convenio ha sido ratificado por 7 países, hasta el 2022, se cuentan 75 ratificaciones.

⁸ Decisión de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Ginebra en junio de 2022.

Los interlocutores sociales en el ámbito comunitario europeo firmaron en el año 2002 un Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea⁹. Y un número creciente de países oferta una visa digital, como lo hace Portugal, con la clara intención de repoblar su territorio¹⁰. Otras naciones europeas y del caribe desarrollan esta modalidad para incentivar el consumo interno, y economías más grandes como las de Brasil e Italia, lanzan sus propias iniciativas¹¹, las que han aumentado a raíz de la pandemia para atraer turistas y nuevas fuentes de ingresos¹². No obstante, los nómadas digitales deben asumir gastos de tramitación, aportar prueba de ingresos, contratar un seguro de responsabilidad y, el derecho a la portabilidad no se ha extendido.

III. Medidas legales de protección social a favor de trabajadores con empleos atípicos

⁹ Lo suscriben la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo Véase en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

¹⁰ “¡Ya está disponible la nueva visa nómada digital de Portugal para trabajadores remotos!”, *Condé Nast Traveler*, el 23 de octubre de 2022, <https://www.traveler.es/articulos/nueva-visa-nomada-digital-portugal-trabajadores-remotos>.

¹¹ Mark Johanson, “Los países que ofrecen visas exclusivas para atraer a los nómadas digitales”, *BBC News Mundo*, el 18 de julio de 2022, <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-62202270>.

¹² Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Panamá, ofrecen visas de trabajo con prueba de ingreso, la adopción de algún seguro de responsabilidad y el pago de una tasa. Argentina estrena también un programa con beneficios fiscales, esperando captar con ello a nómadas estadounidenses y de Europa occidental. “Migraciones Argentina lanza visa para nómadas digitales”, *Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe*, el 11 de mayo de 2022, <https://www.sela.org/es/prensa/servicio-informativo/20220511/si/80290/migraciones-argentina-lanza-visa-para-nomadas-digitales>. La ley 27.555 de 2020, establece en su artículo 17 que cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo, la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja. En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones. Las visas más onerosas resultan las de Anguila y Barbados, de 2000\$, la menos costosa es la de Aruba de 75USD que no exige además prueba de ingresos. La de mayor duración es la de Alemania, de 36 meses y vale 100USD.

Países	Tipo de trabajador	Medidas
España, Francia y Países Bajos	Trabajador a tiempo parcial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cada hora de trabajo se contabiliza a los efectos de las contribuciones de seguridad social con extensión de los beneficios, incluyendo seguro de desempleo, salud y pensión (Países Bajos). 2. Equivalencia del tiempo de trabajo parcial como porcentaje del tiempo de trabajo de un empleado a tiempo completo, disminuyendo así el período de contribución requerido (España). 3. Acuerdos sectoriales de umbrales mínimos (diálogo social en Francia).
Alemania, Bolivia, Chile, Japón y Vietnam	Trabajador temporal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción del período de acceso para obtener cobertura, de 3 meses a 1, contabilizada por número de horas a la semana y mes (Japón y Vietnam). 2. Acreditar cotizaciones durante el período de cuidados o para reducir la inequidad de género (Alemania, Bolivia, Chile y Japón). 3. Existencia de seguros específicos, por ejemplo, a artistas y publicistas, estableciendo una cantidad global según el valor del contrato, la que es pagada por el

		empleador, el trabajador, además de un subsidio del gobierno.
Argentina, Brasil, Chile, China, Costa Rica, España, Francia y Uruguay	Trabajador autónomo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reduciendo el salario base de cotización o usando diferentes tasas de pago. 2. Subsidios a la contribución 3. Simplificación de pagos o simplificación del tax en un único pago (Monotributo).

La protección social del trabajador digital podría alcanzarse, escogiendo algunas de estas alternativas, las que se enumeran a continuación: i) ampararlos por un régimen universal de seguridad social que no obedece a un estándar contractual. La seguridad social universal ampliaría la autonomía subjetiva, facilitada por la tecnología. En medio de un contexto de absoluta desprotección, es una alternativa de política saludable, pero antes debe definirse por los actores sociales su contenido y su financiamiento; ii) considerarlos como dependientes, presumiendo la existencia de un contrato de trabajo, no obstante, ello no abarcaría a los que son autónomos; iii) calificarlos como teletrabajadores, gozando de un régimen de seguro social o suministrado por la asistencia social; iv) que sean considerados como dependientes o como autónomos, según sea el caso, cancelando las cotizaciones las plataformas, y; v) que se adopte una categorización intermedia entre la autonomía y la dependencia, como la del “trabajador

autónomo económicamente dependiente”, la que provee aparte de los derechos laborales, los de la protección social¹³.

IV. Medidas legales de protección social adoptadas

La mayoría de las regulaciones sobre el trabajo remoto, surgieron durante la pandemia¹⁴. De los países seleccionados (Argentina, Chile, Colombia y México), se examinan aquellos aspectos de protección social en su sentido más amplio, incluido el régimen de salud y seguridad en el trabajo.

1. Argentina

Varios proyectos de ley habían sido presentados hasta la sanción de la Ley 27.555 de 30 de julio de 2020, como parte integrante de las medidas de aislamiento social, permitiendo en este caso, la continuidad laboral gracias al trabajo remoto.

Las personas que laboren bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada (Artículo 6). Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio. El Decreto reglamentario del contrato de teletrabajo de febrero de 2021, apunta que la persona que ejerza el derecho a interrumpir la tarea por razones de cuidado deberá comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza.

¹³ Para un estudio de las alternativas, consúltese los trabajos de María Luz Rodríguez Fernández: María Luz Rodríguez Fernández, “Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social” (Organización Internacional del Trabajo, el 1 de junio de 2021), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_806083.pdf; María Luz Rodríguez Fernández, “Las pensiones y las nuevas formas de empleo de la revolución digital”, *Mediterráneo económico*, núm. 34 (2021): 215–34, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8095698>; y, María Luz Rodríguez Fernández, “Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: propuestas para aliviar su vulnerabilidad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57 (2020): 4, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7663070>

¹⁴ Son los casos de Bolivia, Ecuador, Panamá, Paraguay y El Salvador.

2. Chile

La Ley 19.759 de 2001, por la que se modifica el artículo 22 del Código de Trabajo, excluye a los teletrabajadores de la limitación de la jornada de 45 horas semanales, pero será la Ley 21.220 del año 2020, la que modifica y amplía las disposiciones en torno al teletrabajo. Esta establece como principio el respeto al límite máximo de la jornada diaria y semanal, aunque ambas partes pueden acordar ser excluidas del límite máximo. La ley presume que el teletrabajador estará afecto a la jornada ordinaria cuando el contratante ejerciere una supervisión o control sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. Si el trabajador a distancia distribuye libremente su horario de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a la desconexión. Este deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas (parte in fine del artículo 152 qtr.J).

El Ministerio del Trabajo y de Previsión Social facilita un instrumento de autoevaluación de riesgos que evalúa los ergonómicos, ambientales y psicosociales derivados de la prestación de servicios que pudieran afectar al teletrabajador tales como “aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.” En base a esta evaluación, el empleador deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros, la que será reportada a la administración del trabajo de conformidad con el Reglamento No 18 de 2020.

El Código de Trabajo vuelve a modificarse por la Ley 21.431 de 11 de marzo de 2022, regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. El trabajador de plataformas digitales independiente tendrá derecho a acceder a la cobertura de seguridad social, cotizando según resulte aplicable, del mismo modo, a cobertura de salud, pensiones de vejez, reconocimiento de cargas familiares, seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez, sobrevivencia, y de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud (parte in fine del Artículo 152 quáter Y).

La empresa de plataforma digital de servicios deberá proporcionar al trabajador la capacitación requerida, los instrumentos de seguridad industrial (casco de protección, rodilleras y coderas cuando utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus servicios) y un seguro de daños que asegure los bienes

personales que utiliza durante la faena, con una cobertura mínima anual (Artículo 152 quinquies F).

3. Colombia

La Ley 1221 de 2008 tiene por objeto establecer normas para promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). El Decreto 0884 de 2012 que la reglamenta, establece que los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y el pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Todos los trabajadores que perciban al menos un salario mínimo mensual legal vigente deben estar afiliados como cotizantes. En el caso de trabajadores subordinados, la cotización a los sistemas de salud y pensiones se financia de manera conjunta entre el empleador y el trabajador, mientras que en el de riesgos laborales estará a cargo del empleador. Para los trabajadores independientes, las cotizaciones al sistema son financiadas directamente por ellos mismos, a excepción de la realizada al de riesgos laborales para trabajadores clasificados en determinados niveles de riesgo (IV o V) que corren por cuenta del contratante¹⁵. El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto para efecto de lo cual; deberá hacer llegar a la Administradoras de Riesgos Laborales (en lo adelante ARL), copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral, adjuntando el formulario facilitado por esta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse. El impreso indicará la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar, el horario, la clase de riesgo que corresponde a las labores y la clase de riesgo correspondiente al centro de trabajo, debiéndose publicar en la página web de la ARL para fines de consulta y descarga¹⁶. En el caso que existan múltiples contratos, el formulario debe permitir identificar las diferentes convenciones.

¹⁵ Grupo de riesgo 4: Riesgo individual y poblacional elevado, producido por agentes patógenos que suelen provocar enfermedades graves en el ser humano o los animales y se transmiten fácilmente de un individuo a otro, directa o indirectamente. Normalmente, no existen medidas preventivas y terapéuticas eficaces. Clase V (Riesgo Máximo), es el que pudiera existir en areneras, manejo de asbestos o explosivos, en el trabajo de bomberos, construcción, explotación petrolera y minera, entre otros.

¹⁶ “ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Formularios gestión”, consultado el 10 de noviembre de 2022, <https://www.arlsura.com/index.php/176-gestion-administrativa/gestion-administrativa/1842-formularios-gestion>.

Desde el 2019 algunas plataformas de delivery decidieron contribuir con el programa de beneficios económicos periódicos (BEPS), el que establece un subsidio a los trabajadores de bajos salarios a modo de combatir la informalidad de su mercado de trabajo, esta vez; en beneficio de sus repartidores¹⁷. Los riesgos laborales hasta 2021, estaban cubiertos por Domicilios.com¹⁸, la que desaparece después de una fusión con iFood¹⁹.

Las ARL en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas de higiene y seguridad a las características propias del teletrabajo y deberán elaborar una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo, suministrándola al teletrabajador y al empleador.

En el año 2021, la Ley 2121 por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto, establece en su artículo 18, un formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.

El artículo 24 de la referida ley expresa que las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo de manera única, el cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales. El empleador deberá ser notificado previamente, sin que el horario afecte de manera sustancial el giro ordinario de su negocio y exista mutuo acuerdo entre las partes para proceder con la fijación de horarios compatibles.

¹⁷ Ana Paula Camelo et al., “Thematic Briefing #7 - Social Security and Work on Digital Platforms” (Sao Paulo, 2021), <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/bbf15d59-dfc2-46bc-84b5-345c508cbc0e/content>.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política* (Bogotá: Organización Internacional del Trabajo / Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf.

¹⁹ iFood opera en el segmento de entregas de comidas por solicitud en línea. La plataforma cubre el pago a salud, pensión y ARL.

La desconexión digital se regula por la Ley N° 2191 de 06 de enero de 2022, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral (artículo 1). Su inobservancia podría constituir una conducta de acoso laboral, siempre que reúna las características de ser persistente y demostrable. Prevé el diseño por empresa y sector de una política de desconexión laboral debidamente reglamentada, la que definirá por lo menos; los lineamientos frente al uso de las TIC, un procedimiento de quejas y un mecanismo de solución de conflictos.

Por Decreto No. 555 de 09 de abril de 2022, se obliga al empleador a entregarle a la ARL la copia del contrato de trabajo del trabajador remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin, para informar el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, indicando la jornada semanal y la clase de riesgo. El cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con el empleador. Este deberá ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, de retiro y post incapacidad para identificar las condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros.

4. México

La reforma de la Ley Federal de Trabajo de 2015 define en su artículo 311 que también será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación²⁰. Tal reforma no servirá de mucho para hacer frente al fenómeno de las plataformas digitales²¹. Y es por lo que, el 11 de enero de 2021, se modifica nuevamente el artículo y se adiciona un capítulo completo en materia de teletrabajo (XII Bis). La persona trabajadora bajo esta modalidad será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las TIC. Se registrarán por las disposiciones del nuevo capítulo, las relaciones laborales que se desarrollen más de

²⁰ Academia Internacional de Teletrabajo para América Latina y el Caribe, *Estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Primer informe* (Brasil: Academia Internacional de Teletrabajo para América Latina y el Caribe, 2017).

²¹ Graciela Bensusán, “Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México”, *Macroeconomía del Desarrollo*, Macroeconomía del Desarrollo, 203 (2020).

cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

El patrono deberá inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo en el régimen obligatorio de la seguridad social. Las condiciones especiales de seguridad y salud serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo considerar los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud. Sin embargo, hasta el 2021, solo se les permitía a quienes trabajaban a distancia la incorporación voluntaria como trabajadores independientes a través de convenios con el instituto de los seguros sociales y aplicables para plataformas digitales de reparto de bienes y servicios de transporte de pasajeros con las firmas UBER, DiDi, Beat y Rappi²². Los convenios permiten contar con los seguros de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez, guarderías y prestaciones sociales extensible a sus familias. El programa parte del supuesto de que todos los trabajadores de plataforma laboran a tiempo completo a los efectos de su cotización, lo que eleva la misma desfavorablemente para un trabajador a tiempo parcial o autónomo. Las retenciones son elevadas, representan alrededor del 30 por ciento del ingreso diario del mínimo legal permitido y las plataformas están eximidas de gravamen.

En resumen, se reconoce el derecho a los cuidados en la legislación de Argentina y Colombia de forma muy parecida. El derecho a la desconexión constituye la síntesis de los esfuerzos regulatorios en Chile y Colombia. La legislación chilena ofrece cobertura expresa a los teletrabajadores independientes, cuya afiliación es obligatoria y el empleador se obliga a dotar específicamente a los repartidores de sus instrumentos de seguridad. En el caso de Colombia, la afiliación será para todo trabajador que devengue el mínimo y en México, la incorporación es voluntaria a través de convenios con el seguro social. En ningún caso, las plataformas pagan cotizaciones a la seguridad social, salvo en Colombia que lo hacen de forma voluntaria.

²² Josué Mesraim Dávila Soto, "Seguridad Social de los trabajadores de plataformas digitales en México", *IUS ET SCIENTIA* 8, núm. 1 (el 27 de junio de 2022): 129-49, <https://doi.org/10.12795/IETSCIENTIA.2022.i01.08>.

V. *La protección social en la Unión Europea*

En los países pertenecientes a la Unión Europea (UE), existe una clara distinción entre el empleo autónomo y el dependiente. Las figuras intermedias entre la subordinación y la autonomía no siempre son claras y no ha sido posible una protección social equivalente a la del trabajador dependiente²³.

La Directiva 2019/1152 de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, procura mejorar las condiciones de trabajo y establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral. Establece que los trabajadores a demanda y de las plataformas en línea, pueden estar incluidos en su ámbito, aplicándose de ser el caso, los criterios para determinar su estatus de trabajador por cuenta ajena desarrollados en diferentes fallos por el Tribunal de Justicia.

El debate gira en reconocer a los trabajadores a distancia como dependientes para evitar prácticas abusivas, estatuyendo una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo, considerando a la plataforma como un empleador y no como una intermediaria de la relación²⁴.

Se identifican distintas ejecutorias: la de monitorear el funcionamiento de las ciberempresas, mejorar el registro al sistema de seguridad social, establecer sus contribuciones y promover iniciativas privadas que aumenten la cobertura.

El estatus sobre el trabajador de plataforma es competencia primaria de cada Estado, sin embargo, la Corte de Justicia de la UE ha establecido indicadores para definir a un trabajador bajo dependencia, lo que aparte de haber sido incluido en diferentes textos legales, se hizo en la mentada Directiva 2019/1152, favoreciendo a los repartidores un creciente número de decisiones judiciales. La protección social de los trabajadores de plataforma en los países de seguidas enumerados se encuentra demarcada predominantemente por la autonomía de los teletrabajadores, a excepción como se ha dicho, de los despachadores o riders. En buena medida, el desamparo de los trabajadores digitales está directa-

²³ Raphaël Haeflinger, *Travailleurs des plateformes: quel statut pour quelle protection sociale?* (Paris: Eurogip, 2022).

²⁴ Tamara Kool, Giulio Bordon, y Franziska Gassmann, "Access to Social Protection for Platform and Other Non-Standard Workers: A Literature Review", *MERIT Working Papers*, MERIT Working Papers, el 19 de enero de 2021, <https://ideas.repec.org/p/unm/unumer/2021002.html>.

mente relacionado con el de los autónomos. La disparidad entre asalariados y no dependientes es significativa. Los derechos sociales propios de la dependencia -como señaló Supiot ya al cierre del siglo XX-, trasladados para beneficiar en determinados aspectos del Derecho del Trabajo a los que no son ni asalariados ni empresarios, fueron tomados muy en cuenta por numerosas legislaciones nacionales.

1. Alemania

Los autónomos se afilian voluntariamente a un seguro privado o público de salud, el cual no aplica para las indemnizaciones diarias por enfermedad temporal. (La afiliación obligatoria a un seguro de salud es excepcional).

El Tribunal Federal del Trabajo, el 01 de diciembre de 2020, reclasificó a un autónomo como dependiente, lo que no ha afectado los niveles de contratación y la adopción de modelos flexibles de organización²⁵.

2. Bélgica

Los trabajadores de plataforma no tenían un mecanismo de protección social. Pagaban un tax que de hecho los ubicaba en una categoría intermedia entre la dependencia y la autonomía. En octubre de 2020, una decisión no vinculante reconoció a un trabajador de Uber como empleado y en el 2021, los afilió a la seguridad social un Tribunal de Bruselas, aunque los sigue reconociendo como autónomos.

3. España

Existe una categoría intermedia, la del autónomo económicamente dependiente del cliente (TRADE), estableciéndose criterios y condiciones para calificar y determinadas garantías para su ejercicio, como la libertad de asociación y la salud ocupacional. La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, dice que un TRADE es aquel que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen

²⁵ “Teletrabajo en Alemania apenas disminuye a pesar del fin de su obligatoriedad”, SWI swissinfo.ch, el 9 de mayo de 2022, https://www.swissinfo.ch/spa/alemania-trabajo_teletrabajo-en-alemania- apenas-disminuye-a- pesar-del-fin-de-su-obligatoriedad/47577690.

económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

El TRADE debe reunir simultáneamente las siguientes condiciones: i) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, salvo determinadas excepciones, ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes; ii) no ejecutar su actividad de manera indiferenciada de los demás trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente; iii) disponer de infraestructura propia, necesaria para el ejercicio de la actividad; desarrollarla con criterios organizativos individuales, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; y, iv) percibir una contraprestación económica en función del resultado de su tarea, asumiendo el riesgo de aquélla.

El artículo 14 de la Ley 20, indica que el TRADE tendrá derecho a una interrupción mínima de su actividad anual de 18 días hábiles y, mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional, se determinará el régimen de descanso y jornada. El horario procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional.

La acción protectora comprenderá la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo, la incapacidad temporal y enfermedades profesionales.

En los tribunales cursan reclamaciones por la utilización injustificada de la figura TRADE o del empleo de falsos autónomos y los trabajadores han creado figuras alternas al sindicato, con cooperativas de trabajo para mejorar su posición negociadora. Por su parte, los empresarios han propuesto un TRADE digital donde la vinculación sea más bien de naturaleza mercantil, cumpliendo determinados supuestos, entre los cuales destaca la autonomía, la no exclusividad con la plataforma y la disminución del umbral de dependencia económica. Plantean la posibilidad de establecer coberturas adicionales, tales como el pago de una indemnización ante la extinción unilateral del contrato por parte de la

plataforma, provisión de un seguro de accidentes y coberturas de responsabilidad o formación y capacitación profesional, entre otras²⁶.

La Corte Suprema en septiembre de 2020 reconoció la existencia de una relación de trabajo subordinada entre un trabajador y la empresa Globo. Más de 40 decisiones se contabilizaban hasta enero de 2021 a favor de reconocer la subordinación entre los repartidores y las diferentes plataformas.

La Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, promulgada por la expansión de la pandemia, tuvo como uno de sus objetivos detener la caída del empleo, lo que provocó la utilización masiva de los expedientes temporales de regulación de empleo²⁷. Después la Ley 10/2021, de 09 de julio, de trabajo a distancia, procura afrontar los cambios post COVID-19, aumentar la calidad del empleo y reducir la existencia de brechas salariales y profesionales. La normativa se complementó con la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital que cubre el riesgo general de pobreza, a modo de seguro colectivo frente a carreras laborales inciertas, producto de una crisis como la derivada de la pandemia, la robotización y el cambio climático, y, dispuesto como prestación económica en su modalidad no contributiva.

4. Francia

La protección social está diseñada para proteger a los trabajadores bajo dependencia ajena y es de suponer entonces que existen brechas con respecto a los demás sectores²⁸.

La ley de protección de accidentes de 2016 obliga al trabajador a suscribir un seguro colectivo con la plataforma, deber que alcanza a los independientes. Aparte de eso, una legislación de 2019 opera en favor de transportistas privados de personas, de envío y entrega de productos, pudiendo estos rechazar un servicio sin ser penalizados, escoger sus horas de trabajo y desconectarse.

²⁶ Albert Pastor et al., *Plataformas digitales. Condiciones de trabajo y representación colectiva. Retos de futuro*, dir. Antonio Martín Artiles (Barcelona: CCOO, 2020), https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2020/235661/202009_EstudiDigitalizacion_total.pdf.

²⁷ Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), es cuando una empresa en una situación excepcional procura autorización para suspender los contratos de trabajo o reducir sus jornadas de manera temporal, sin despedirlos, a raíz de dificultades económicas, técnicas, organizativas o de producción que pongan en riesgo la continuidad de sus operaciones.

²⁸ Kool, Bordon, y Gassmann, "Access to Social Protection for Platform and Other Non-Standard Workers".

La Corte de Casación en 2018 y 2020 ha reconocido la subordinación de los despachadores y el Tribunal de Relaciones Industriales de París ha aceptado la existencia de la relación de trabajo entre un chófer de entregas y la plataforma Deliveroo.

5. Italia

Existió en el 2015 una categoría intermedia muy controversial y que obligaba a múltiples aclaratorias sobre quiénes estaban o no clasificados como “colaborador continuo de la empresa contratante”, hasta la introducción en 2019 del “colaborador coordinado por el cliente”, es decir; la de un trabajador que no era completamente autónomo ni dependiente. La reforma introdujo algunas garantías mínimas en beneficio de los repartidores en materia de salud y accidentes a cargo de las plataformas. Las empresas igualmente se han comprometido a facilitar el acceso a las personas discapacitadas²⁹.

La Corte de Casación en el 2020 estableció que los despachadores son trabajadores y una Corte de Palermo el mismo año, sentenció que un repartidor era dependiente. La Fiscalía de Milán en el año el 2021, consideró que unos 60 mil empleados de Uber Eats, Glovo, Deliveroo y Just Eat, eran subordinados, obligando al pago adicional de más de 700 millones de euros por infracciones a las normas de seguridad en el trabajo.

Especialmente durante la pandemia, las diferentes ramas de la seguridad social italiana fueron repotenciadas: se destinaron fondos adicionales al Servicio Nacional de Salud, el pago de las cotizaciones fue suspendido por un trimestre, se acordó una ayuda financiera única de 600 euros a los trabajadores atípicos, la que luego fue incrementada, se brindó acceso a prestaciones monetarias por enfermedad aún sin estar afiliados a la seguridad social, se extendió la licencia parental y se reforzó ayudar a las personas con familiares a cargo y, el COVID-19 fue reconocido como enfermedad profesional en el caso del personal sanitario involucrado.

²⁹ Anna Buj, “Italia pacta las reglas para el teletrabajo, entre ellas el derecho a desconectar”, *La Vanguardia*, el 9 de diciembre de 2021, <https://www.lavanguardia.com/economia/20211209/7916326/italia-pacta-reglas-teletrabajo-derecho-desconectar.html>.

El servicio electrónico previo a la pandemia sirvió para facilitar el teletrabajo que se adoptó de forma obligatoria durante la misma y las herramientas multimedia constituyeron una respuesta efectiva ante la crisis.

6. Reino Unido

El autónomo cuenta con salario mínimo, vacaciones, descanso y límite máximo de jornada no mayor a 48 horas semana. La Corte Suprema en febrero de 2021, resolvió a favor de considerar a un grupo de trabajadores de Uber como dependientes. Y ya para marzo del mismo año, 70 mil trabajadores estaban reclasificados como trabajadores. (La decisión no abarcó a Uber Eats).

Por último, se ha propuesto por la Comisión Europea en diciembre de 2021, una directiva que lista un grupo de criterios para determinar si la plataforma es un empleador, una presunción refutable de la cual se partiría, cumplido sean algunos criterios que de aplicarse; reclasificarían a más de 5 millones de personas como trabajadores subordinados. La Comisión considera que unos 28 millones de personas en la UE trabajan en la economía de plataformas y en el 2025 llegarán a 43 millones.

La Comisión, brazo ejecutivo de la UE, ha indicado que los ingresos de las ciberempresas se han incrementado por 5 entre el 2016 y el 2020, de 3 billones de euros sobrepasaron los 14 billones, siendo el propósito de la Directiva, reconocer el estatus que corresponda en realidad a los trabajadores, aplicando al menos 2 de los 5 criterios base para calificar a la plataforma como empleadora, lo que significa: acceder al salario mínimo donde exista, a la negociación colectiva, la jornada legal máxima, la protección en salud, vacaciones, la cobertura en contra de accidentes del trabajo, desempleo, prestaciones por enfermedad y contribuciones a un plan de pensiones de beneficio definido³⁰. Y aunque el Pilar Europeo de los Derechos Sociales de 2017 establece estas líneas de acción, exis-

³⁰ Los 5 indicadores son: i) Se fija un límite al nivel de remuneración a percibir; ii) se establecen determinados requerimientos con respecto a la apariencia, conducta o actuación del teletrabajador; iii) se supervisa su actuación o se verifica la calidad del resultado, incluso por medios electrónicos; iv) se restringe la libertad para organizar el trabajo, seleccionar las horas de labor o los períodos de ausencia, para aceptar o no tareas, de poder sub contratar o utilizar sustitutos; y v) se restringe la posibilidad de establecer una clientela o de realizar un trabajo a cualquier tercero. General Secretariat of the Council, “Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work”, 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>.

ten críticas al proyecto, recomendando adoptar los criterios como no vinculantes³¹.

La lección es clara: la expansión del internet como derecho humano es clave, el acceso remoto a los correos institucionales, los servicios en línea de diferentes portales y la distribución de portátiles facilitan el teletrabajo y agregan calidad de vida. En un contexto incierto y amenazante, la seguridad social con sus prestaciones y servicios puede reaccionar y aliviar las necesidades y angustias de la gente³².

VI. Conclusiones

La protección de los datos personales y los derechos laborales han sido los primeros en llegar en defensa de los teletrabajadores. La mayoría sigue estando aún fuera de algún estatuto de protección y de la seguridad social para enfrentar la sobrecarga de trabajo y en muchos casos, la intensa actividad física o mental.

Ante una solidaridad reducida y contratos de duración indefinida inusuales, es necesaria la protección social de los teletrabajadores. La misma debe tomar en cuenta que la autonomía es un prerequisite del empleo y un deseo de muchos trabajadores remotos. Una categoría intermedia dependerá del grado de protección que hayan alcanzado los autónomos. Esta no sería necesaria si independientes y trabajadores por cuenta ajena tienen un nivel de cobertura equivalente.

El abanico de opciones políticas es amplio. El mercado de trabajo y el desarrollo institucional son 2 de las variables a ser tomadas en cuenta por los interlocutores sociales. Los subsidios a las tasas de contribución, el cálculo de cuotas cuando hay varios empleadores, diferentes tasas de financiamiento, la planilla de afiliación electrónica, la taquilla única, el monotributo y transparentar las operaciones de las plataformas, son algunas de las opciones que pueden ser manejadas por el lado de la administración. La legislación de Argentina, Chile

³¹ Business Europe, “Commission proposal for a directive on improving working conditions in platform work”, 2022, https://www.bussinesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2022-06-20_pp_platform_work.pdf.

³² Asociación Internacional de la Seguridad Social, “Respuestas de la seguridad social a la COVID-19: el caso de Italia”, Asociación Internacional de la Seguridad Social, el 7 de octubre de 2022, <https://www.issa.int/es/analysis/social-security-responses-covid-19-case-italy>.

y Colombia sobre el derecho humano a los cuidados es un buen ejemplo de capacidades institucionales que deben ser desarrolladas en otros ámbitos. El diseño de un régimen universal, de un catálogo de derechos mínimos a los trabajadores remotos o que las cotizaciones sean canceladas por la plataforma, son de igual modo otras alternativas a discutir.

A modo de reflexión final: la sociedad de las plataformas y aplicaciones móviles, en lo que a la seguridad social respecta, se ha caracterizado por su incompetencia para financiar las prestaciones que el Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima), 1952 (núm. 102), recuerda. Por demás hay nuevas, las derivadas del cambio climático, las reparadoras de la salud mental y las producidas a consecuencia de la brecha digital. Para sobrevivir en esta postmodernidad, en muchos sentidos tan premoderna por las diferencias económicas y las discriminaciones sociales existentes, hacen falta líderes humanistas que defiendan derechos como el de libertad sindical y la seguridad social. Este sería el objetivo, el verdadero metaverso.

La ordenación del tiempo de trabajo en la era digital

Héctor Armando Jaime Martínez*

pp. 173-187

Sumario

I. Introducción | II. Las tecnologías de la información y comunicación | III. El tiempo de trabajo y las tecnologías | IV. Las nuevas formas de organización del trabajo | V. La regulación de la jornada en el teletrabajo | VI. El tiempo de trabajo en las plataformas digitales | VII. Conclusiones

* Profesor titular de la Universidad Católica del Táchira. Profesor de Teoría General del Derecho del trabajo en el postgrado de Derecho del Trabajo de la UCAT y en la especialización en Derecho del Trabajo de la Universidad de Vigo. Profesor invitado en los posgrados de Derecho del Trabajo en varias universidades del país. Individuo de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y del Instituto Venezolano de Derecho Social. Autor de varias obras en Derecho del Trabajo.

La ordenación del tiempo de trabajo en la era digital

Resumen: Las tecnologías de la información, las nuevas formas de organización de las empresas y la globalización han provocado el surgimiento de nuevas formas de trabajo que requieren de una ordenación del tiempo de trabajo más flexible. Las nuevas normas han puesto más el acento en la garantía de la conciliación de la vida familiar con la laboral; es así como se desarrolla el derecho a la desconexión aplicable, sobre todo, a aquellas formas de trabajo que utilizan elementos tecnológicos como es el caso del teletrabajo y el trabajo mediante el uso de plataformas digitales. Si bien, las formas de control de la jornada son cada vez más frecuentes y eficientes en el teletrabajo, no ocurre lo mismo con el trabajo en las plataformas digitales.

Palabras claves: Tiempo de trabajo | Tecnologías | Teletrabajo | Plataformas digitales | Desconexión.

The organization of working time in the digital age

Abstract: Information and communication technologies, new forms of business organization and globalization have led to the emergence of new forms of work which require a more flexible organization of working time. The new rules have placed more emphasis on ensuring the reconciliation of family and working life; this is how the right to disconnection is developed, especially those forms of work that use technological elements such as teleworking and work using digital platforms. Although the forms of control of the working time are increasingly frequent and efficient in telework, the same does not happen with work on digital platforms.

Keywords: Working time | Technologies | Telework | Digital platforms | Disconnection.

Sed fugit interea, fugit irreparabile tempus

Georgicae III

Virgilio

I. Introducción

El tiempo de trabajo, un tema que, si bien surge en el momento en el que esta rama se origina, ha estado siempre presente en el Derecho del Trabajo. En los albores de las legislaciones de trabajo, la reducción de las excesivas y extenuantes jornadas a las que estaban sometidos los trabajadores fue una preocupación principal desde los inicios de la primera revolución industrial y el objeto de las luchas obreras para imponer la regla de los ocho¹; luchas que cobran sus primeros mártires en HayMarket Square, Chicago un primero de mayo de 1886, y se convierte en el objeto del primer convenio que se aprueba en el seno de la OIT en 1919.

La reducción de la duración de las jornadas no se detiene con la consagración de las ocho horas. En 1930, John Maynard Keynes imaginó un mundo en el que, cien años después, el trabajo sería sustituido en gran medida por el ocio. Especuló con la implantación de un turno de tres horas y una semana laboral de 15 horas hacia 2030². En 1935 se aprueba el Convenio 47 de la OIT que establece la semana de trabajo de 40 horas.

La mayoría de las actuales normativas relativas al tiempo de trabajo se han centrado en la limitación de la duración pues fueron diseñadas para regular el trabajo industrial clásico, en donde imperaba un modelo contractual caracterizado por un empleo a tiempo completo, una relación a tiempo indefinido y un trabajo para un solo empleador que se desarrollaba en un único centro de trabajo. Hoy, se cuestiona no sólo este modelo sino uno de los paradigmas centrales del Derecho del Trabajo: el binomio subordinación versus libertad, en el que fundaba la protección en el trabajo subordinado.

¹ La regla tiene su origen en una vieja tonada inglesa: Eight hours to work, eight hours to rest, eight hours to sleep, eight shillings a day.

² “Convertirse en un hombre y no en una mera herramienta”: la OIT y las tendencias en tiempo de trabajo”, Organización Internacional del Trabajo, el 1 de abril de 2010, http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_143145/lang-es/index.htm.

Han surgido nuevas formas de trabajo, nuevas formas de producción y de organización de las empresas a causa del impacto de las nuevas tecnologías de la información y de un mundo globalizado en el que desarrollan su acción las cadenas de producción y de suministros lo que ha producido profundos cambios en los sistemas de las relaciones de trabajo tradicionales.

II. Las tecnologías de la información y comunicación

Las tecnologías de la información y la comunicación pueden ser definidas como: el “conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética”³.

Las primeras computadoras se originaron en el ámbito militar y luego, en la segunda mitad del siglo XX, se comienzan a utilizar en la actividad económica tanto en la producción industrial como en el campo de la producción de conocimientos. A partir de los años 70 del siglo pasado gradualmente el mundo comienza a experimentar una veloz transformación con las tecnologías de la información y de la comunicación que, como señala Braña Pino: “permiten la hibridación entre el mundo físico y el digital borrando las fronteras entre ambos”⁴, es así como surge la llamada Industria 4.0 en la cual la inteligencia artificial- la tecnología de las tecnologías- está llamada a jugar un papel fundamental.

El proceso de transformación digital va más allá del mero uso de las tecnologías, supone una profunda mutación de todo el sistema de relaciones sociales⁵, en otras palabras, una profunda transformación de los hábitos y, en fin, de la cultura.

³ Organización Internacional del Trabajo, *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo* (Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011), p.12. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

⁴ Francisco Javier Braña Pino, “Cuarta revolución industrial, automatización y digitalización: una visión desde la periferia de la Unión Europea en tiempos de pandemia” (papel de trabajo, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2020), <https://www.ucm.es/icei/file/wp0420>. Citado por: María Sepúlveda Gómez, “Derecho del trabajo, inteligencia artificial y robótica”, en *Inteligencia Artificial y Filosofía del Derecho*, ed. Fernando Llano Alonso (Murcia: Ediciones Laborum, 2022), https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/137266/derecho%20del%20trabajo_sepulveda%20gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁵ Sepúlveda Gómez, “Derecho del trabajo, inteligencia artificial y robótica”, p.360

Esta nueva revolución industrial o, mejor dicho, tecnológica, “es la transición hacia un nuevo paradigma técnico-económico, basado en las tecnologías de la información y las redes, el desarrollo de la economía basada en el conocimiento, el cambio en la provisión de necesidades colectivas y una reconfiguración de las relaciones sociales”⁶. Un nuevo paradigma donde la materia prima es la información. Es el paso de un capitalismo industrial a un capitalismo digital, que ya en pleno siglo XXI incorpora la inteligencia artificial⁷.

III. El tiempo de trabajo y las tecnologías

Dentro de esta cuarta revolución industrial o Industria 4.0, como también se la conoce, vuelve el tiempo de trabajo a situarse en lugar eminente, aunque con otros matices.

Las primeras preocupaciones de quienes se inclinaban por dotar al trabajo industrial de una organización científica destacaban el carácter monótono y parcelado de las jornadas de los trabajadores industriales, monotonía claramente dibujada por el genial Chaplin en su película *Tiempos Modernos*. Hoy con el uso de las nuevas tecnologías la preocupación cambia de rumbo,

La intensidad del trabajo no se mide más simplemente, en la cadencia del trabajo, sino sobre todo en términos de presión nerviosa y de evaluación multifactorial; ello da testimonio del interés creciente que se ha suscitado desde algunos años por la noción de carga de trabajo⁸.

La actividad productiva actual y del futuro prescinde de las gigantescas fábricas tradicionales que lo producían todo y concentraban masas de trabajadores en un solo lugar. Ahora, requieren de más tecnologías y, por ende, de trabajadores con mayor formación para aplicarlas, cada vez más competitivos, de allí que sean los mismos trabajadores quienes flexibilizan las jornadas de trabajo, acomodándolas a sus necesidades, pero con el aparente peligro de alterar su vida familiar y social dada la fácil accesibilidad a las comunicaciones.

Nadie cuestiona la necesidad de imponer una jornada limitada, el problema se centra en el hecho que las nuevas tecnologías han destruido la antes

⁶ Sepúlveda Gómez, “Derecho del trabajo, inteligencia artificial y robótica”, p. 362

⁷ Braña Pino, “Cuarta revolución industrial, automatización y digitalización: una visión desde la periferia de la Unión Europea en tiempos de pandemia”, citado por: Sepúlveda Gómez, “Derecho del trabajo, inteligencia artificial y robótica”, p. 360.

⁸ Gilles Azuero, Dirk Baugard y Emmanuel Dockes, *Droit du Travail* (Paris: Dalloz, 2018), p. 959.

clásica separación entre centro de trabajo y el hogar del trabajador, pues en el sistema fordista-taylorista, no resultaba posible que el trabajador realizara su actividad productiva en otro lugar distinto de la fábrica. Las nuevas tecnologías han permitido que hoy el trabajador pueda llevar a su casa las herramientas de trabajo y pueda realizar desde ella una actividad productiva, destruyendo, de esa forma, cualquier separación entre vida familiar y vida de trabajo. Como asienta Juan Raso: “las tecnologías de la comunicación también están alterando el paradigma temporal no solo en la jornada laboral, sino también en la vida cotidiana de las personas”.

Raso, sostiene que las nuevas tecnologías (en especial, los computadores portátiles y los teléfonos móviles) han ido transformando en imprecisas las nociones de lugar y tiempo de trabajo. Se ha comenzado a imponer un modelo productivo sin lugares fijos de trabajo y sin los tiempos tradicionales de labor. Esto va generando, a su vez, un nuevo paradigma laboral, caracterizado por la aespacialidad y la atemporalidad del vínculo laboral. Las nuevas tecnologías han construido una cibern subordinación que implica, en muchos casos, la disponibilidad continua del trabajador⁹.

Esta nueva situación ha hecho replantear el tema del tiempo de trabajo haciendo énfasis en la necesidad de “civilizar el trabajo”, es decir, dejar de verlo solamente desde el punto de vista de la producción, teniendo en cuenta que el trabajador, es ante todo, persona, y como tal, es el centro de relaciones de la más diversa naturaleza en las que juega los papeles más diversos: es padre o madre, hermano, amigo, forma parte de una comunidad religiosa, de un equipo deportivo, y es cliente de un establecimiento comercial: Es decir se requiere ver al hombre en su dimensión íntegra.

Las nuevas tecnologías han ido diluyendo las fronteras entre el tiempo de trabajo y el necesario descanso o la vida familiar y social del trabajador. No es la necesaria limitación de la jornada el aspecto que resalta, sino el de la efectividad o el control de tal limitación.

IV. Las nuevas formas de organización del trabajo

Las legislaciones latinoamericanas fueron- lo siguen siendo – diseñadas para regular un tipo de trabajo industrial con contratos que se los caracterizaba

⁹ Juan Raso, *El blog de Juan Raso* (blog), s/f, <http://elblogdejuanraso.blogspot.com/>

por tres elementos: un empleo a tiempo completo; una relación contractual a tiempo indefinido; y, un trabajo para un solo empleador en un único centro de trabajo. A eso se lo solía denominar “contrato típico” para contraponerlo a los llamados “contratos atípicos” aquellos que no respondían al concepto clásico antes descrito, por su duración, por el lugar de ejecución, y otras circunstancias que no encajaban dentro del esquema clásico.

Frente a este esquema tradicional han surgido nuevas formas de contratación como es el caso de los contratos cero-horas, trabajos a pedido, la llamada “gig economy” y los trabajos mediante aplicaciones que ni siquiera encajan en los anteriores supuestos de atipicidad.

Los trabajadores que realizan su actividad bajo estas nuevas formas se enfrentan a ciertos riesgos como la reducción de la seguridad en el empleo, la posibilidad de penalizaciones salariales, la inestabilidad horaria y, el desequilibrio entre la vida laboral y la vida privada.

Todo ello hace que sea necesario extender la protección del Derecho del trabajo a este tipo de trabajadores que aparentemente se presentan como autónomos y por lo tanto excluidos de la protección de un derecho clásico fundado en la prestación subordinada. La doctrina actual propone una regulación de estas nuevas modalidades atípicas mediante un Derecho del Trabajo “segmentado” (Adrián Goldin) o “modular” (Humberto Villasmil)¹⁰.

A lo anterior debemos añadir la circunstancia de emergencia sanitaria que vivió la humanidad a partir del 2020 con la pandemia del Covid-19 y que se convirtió en una especie de antesala al Derecho del Trabajo del futuro al impulsar el trabajo remoto, en especial el teletrabajo que transformó los criterios de temporalidad y localización y que según Raso se convirtió en un laboratorio para la desregulación silenciosa del Derecho del Trabajo¹¹.

Las formas de trabajo que, como el teletrabajo suponen el uso de tecnologías digitales si bien pueden incrementar la soberanía sobre el tiempo (y el espacio) del trabajo, sin embargo, conllevan el riesgo de que se prolonguen en exceso las jornadas, este riesgo ha sido advertido por la OIT desde 2017 así

¹⁰ Opiniones expresadas en sendas conferencias dictadas por los autores citados en el Marco del Congreso Americano de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Sao Paulo Brasil en septiembre de 2022.

¹¹ Juan Raso, *El blog de Juan Raso* (blog), s/f, <http://elblogdejuanraso.blogspot.com/>

como en un informe español del mismo año. De allí que algunos países hayan tomado medidas para regular el tiempo de trabajo en esta modalidad de prestación de servicios.

En los últimos diez años se ha producido uno de los cambios más importantes en las formas de trabajo mediante la irrupción de las plataformas digitales en las formas de trabajo. Una plataforma digital es un sitio de internet que almacena información y mediante un algoritmo¹² permite la asignación de tareas a un grupo indeterminado de personas que se afilian a la aplicación. Pese a la gran variedad de actividades que se desarrollan mediante las plataformas digitales una de sus características es el tipo de relación que se produce: mientras en el trabajo típico la relación es bilateral: trabajador-empleador, en las plataformas digitales la relación es triangular: usuario-plataforma- proveedor (trabajador). Ello hace que sea difícil encuadrar este tipo de relación dentro del clásico parámetro de tiempo, lugar y modo de trabajo.

Es evidente que las plataformas digitales pueden constituir un elemento importante en la creación de empleo, representan igualmente, una tendencia hacia la desregulación con el fin de abaratar costos y eludir responsabilidades dejando desprotegidos a un importante sector de la fuerza de trabajo.

V. La regulación de la jornada en el teletrabajo

El teletrabajo es una forma de trabajo remoto que se caracteriza por el uso de elementos tecnológicos, de allí que el Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo del 16 de julio de 2002 lo defina: “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”¹³.

Como ya fue señalado, el teletrabajo, como todas las actividades que utilizan las tecnologías de la información y comunicación, permite en muchas ocasiones una cierta flexibilidad para que el trabajador pueda ordenar su tiempo de trabajo. No obstante, el riesgo es el de que se puedan exceder los límites de la jornada máxima legal o se preste esta modalidad a que el patrono pueda

¹² Un algoritmo es un conjunto ordenado de pasos, que nos permiten resolver un problema o tomar una decisión.

¹³ ¹³ Organización Internacional del Trabajo, *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*, p. 11.

comunicarse con el trabajador a horas inoportunas, invadiendo el espacio reservado a su vida privada.

Esto ha llevado a algunas legislaciones, sobre todo europeas a establecer correctivos mediante leyes tales como las que establecen el derecho a la desconexión, así, por ejemplo, Francia adoptó el 8 de agosto de 2016 la Ley 2016/1088, mediante la cual las empresas deben adoptar sistemas tecnológicos que, de alguna manera, limiten o impidan que los trabajadores accedan al área de trabajo a través de dispositivos electrónicos fuera de su jornada laboral. De igual manera los empleadores están obligados a negociar el derecho a la desconexión y, en caso de desacuerdo, las empresas deben establecer políticas en las que se establezca las modalidades del ejercicio del derecho previa consulta a los trabajadores. Pese a los avances que supone la legislación francesa, se la ha criticado duramente por cuanto remite toda la regulación a la negociación de empresa privilegiándola sobre la de rama de actividad, y que en caso de no llegarse a acuerdo le corresponde al empleador establecer tal regulación.

Italia aprobó la Ley 81 del 25 de abril de 2017 sobre el “trabajo ágil”¹⁴ que establece la obligación de establecer el tiempo de trabajo mediante un acuerdo individual y se determinan las medidas técnicas y organizativas a adoptar para garantizar el derecho a la desconexión¹⁵.

España, por su parte optó por establecer el derecho a la desconexión en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales cuyo artículo 88.1 dispone: “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”.

En el plano de la Unión Europea el Acuerdo marco Sobre la Digitalización de agosto de 2020 luego de destacar que la digitalización si bien ofrece la posibilidad de mejorar el trabajo, también acarrea “la posibilidad de atentar contra la dignidad del ser humano, una degradación de las condiciones de trabajo y la dificultad para delimitar la frontera entre vida profesional y vida perso-

¹⁴ Lavoro agile conocido también como smart working.

¹⁵ Esto fue modificado por resolución del Ministerio del Trabajo italiano que simplifica el procedimiento del acuerdo.

nal¹⁶, hace un llamado a las empresas para negociar la regulación del derecho a la desconexión.

En América Latina, ante el auge del trabajo remoto producto de la pandemia, a partir del año 2020 se suscitaron una serie de legislaciones de urgencia para regular esta forma de prestar servicios.

Chile aprobó la Ley N° 21.220 que “Modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia y Teletrabajo” en lo que respecta a la jornada, la Ley, en principio, contempla la aplicación de las normas generales que la regulan, pero permite a las partes llegar a un acuerdo para excluir al trabajador de los límites de la jornada de trabajo, lo que, en la práctica, “permite tácitamente la ampliación de la jornada sin pago de horas extraordinarias”¹⁷.

Argentina: En 2020 se dictó una Ley sobre teletrabajo que fue reformada por la Ley 27.555 de 2021 de acuerdo con ella, la jornada laboral, deberá pactarse por escrito y podrá ser convenida por horas o por objetivos y deberá cumplir con los límites establecidos en la legislación y en las convenciones vigentes; las plataformas virtuales que se utilicen para desempeñar las tareas laborales deberán funcionar durante la jornada laboral establecida, impidiéndose la conexión de la misma fuera de estos horarios. La Ley introduce el derecho a la desconexión digital pues los trabajadores tendrán derecho a no ser contactados y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o TIC fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. Los trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores; tendrá derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.

Perú había venido regulando el teletrabajo desde 2013, no obstante, con la pandemia desarrolló tempranamente una normativa que posteriormente se reformó mediante la actual Ley N° 31.572. La Ley prevé que las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se

¹⁶ Loic Lerouge, “El Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo: ¿una regulación para la protección de la salud laboral?”, *Transforma Work* (blog), el 22 de julio de 2020, <https://www.transformaw.com/blog/el-acuerdo-marco-europeo-sobre-la-digitalizacion-del-trabajo-una-regulacion-para-la-proteccion-de-la-salud-laboral/>.

¹⁷ Paola Álvarez, “Ley N° 21.220 ‘Teletrabajo’: Implementación, propuestas modificatorias y experiencias comparadas” (Santiago, 2021), https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32222/2/Ley_21.220_Teletrabajo_Implementacion_experiencia_comparada.pdf.

adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral. El trabajo extraordinario debe realizarse siempre a solicitud y consentimiento del empleador, quien debe reconocerlo conforme a la Ley general.

Se garantiza el derecho a la desconexión incluso a los trabajadores de dirección quienes tienen derecho a estar desconectados durante un período de al menos doce horas continuas.

Colombia: El teletrabajo se había venido regulando desde el año 2008, (Ley 1221) más recientemente mediante Decreto 1227 de 18 de julio 2022 se modificó la normativa y se garantiza el derecho a la desconexión laboral, derecho que para todas las formas de trabajo se encuentra garantizado por la Ley 2191 de enero de 2022 la cual la define:

como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

En materia de jornada Colombia opta por la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada, mediante acuerdo de las partes, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo. La flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral.

VI. El tiempo de trabajo en las plataformas digitales

El mundo del trabajo está experimentando grandes transformaciones debido al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Una de las más importantes es el que se produce por el uso de plataformas digitales, el cual se hizo más extendido y, por tanto, más visible a raíz de la pandemia del Covid-19.

Las plataformas digitales ofrecen oportunidades de acceso al trabajo a cierto tipo de trabajadores como es el caso de los migrantes, mujeres, personas con discapacidad. De igual manera facilitan a las empresas el acceso una fuerza

de trabajo a escala global y local¹⁸. Sin embargo, presentan no pocos riesgos para los trabajadores entre los que destacan la falta de garantía de la regularidad de los ingresos, la inestabilidad, en líneas generales, la desprotección social.

De acuerdo con la OIT existen dos tipos de plataformas: las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (una modalidad también conocida como *crowdwork*), y las aplicaciones (o *apps*) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas¹⁹.

Ejemplo de estas últimas son las que desarrollan como transportistas, UBER, Ridery, etc; las que se utilizan para realizar entregas, actividad que se conoce como servicio de entregas (*delivery*), como es el caso de Glovo, etc. han sido objeto de cuestionamiento, por considerar que los trabajadores que realizan estas actividades se encuentran en un completo estado de desprotección.

La mayoría de las empresas que contratan prestadores de servicio mediante el uso de aplicaciones los califican como trabajadores autónomos o independientes como consecuencia de ello, dichos trabajadores se encuentran excluidos tanto de la protección del Derecho del Trabajo como de la Seguridad Social. No obstante, recientemente, se han producido sentencias en diversas partes del mundo, Estados Unidos, Gran Bretaña, España, Francia y en Uruguay que los ha considerado como sujetos del Derecho del Trabajo.

Cómo lo observa el informe de la O.I.T., no existe regulación gubernamental sobre las plataformas digitales, pero

“las plataformas digitales de trabajo se regulan a sí mismas. Y esta situación es problemática puesto que hasta la plataforma mejor intencionada atenderá ante todo a sus necesidades comerciales o se arriesga a perder participación de mercado a manos de sus competidoras”²⁰.

¹⁸ Oficina Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019), 19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_684183.pdf.

¹⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, p. XV.

²⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, p. 103.

Las plataformas digitales establecen una forma de control sobre sus trabajadores (prestadores de servicio) pero ese control no alcanza a garantizar una limitación de la jornada, menos aún el prestador del servicio (trabajador) se esfuerza por atender la convocatoria de la plataforma prescindiendo de un horario prefijado, haciendo caso omiso de un tiempo para su vida familiar.

Pese a lo anterior, en el contexto latinoamericano, Chile ha dado un paso adelante con la Ley 21.431 del 11 de marzo 2022, sobre trabajadores de empresas de plataformas tecnológicas de servicios. La citada Ley establece dos categorías de trabajadores de empresas de plataformas tecnológicas de servicios: los trabajadores dependientes o por cuenta ajena y los trabajadores independientes o por cuenta propia, con estatutos diferentes aun cuando se han previsto disposiciones comunes para ambos tipos de trabajadores. La diferencia se establece con base al binomio tradicional: subordinación- libertad, aun cuando para los efectos de la ley se traduce entre subordinación y coordinación.

No es materia de este trabajo el análisis de la regulación de los estatutos generales de los dos tipos de trabajadores de plataformas digitales contemplados en la Ley chilena sólo se hará referencia a la normativa en materia de jornada. La jornada de los trabajadores dependientes, se considera todo el tiempo en que se encuentren a disposición del empleador desde que acceden a la plataforma hasta su desconexión, pudiendo ser distribuida por los trabajadores libremente con ajuste a los máximos.

Por lo que respecta a los trabajadores independientes, los contratos que se celebren deben establecer los tiempos de conexión continua, debiendo la desconexión no ser inferior a doce horas continuas en un lapso de veinticuatro horas.

España mediante Real Decreto 9/2021 de mayo 2021, introdujo en La Ley del Estatuto de los Trabajadores dos disposiciones para crear el derecho de los trabajadores de plataformas digitales a ser informados de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos y para extender para ellos la presunción de laboralidad. Sin embargo, por los momentos no contiene disposición alguna en materia de tiempo de trabajo.

Por su parte el informe de la O.I.T., entre las recomendaciones que prevé para las regulaciones con miras a garantizar un trabajo decente en el uso de las plataformas digitales, insiste en la flexibilidad en el tiempo de manera que se les

permita a los trabajadores rechazar trabajos y que puedan elegir qué trabajos hacer y cuándo hacerlos.

Uno de los principales problemas que se plantean sobre el tiempo de trabajo en las plataformas digitales es el de los llamados “tiempos muertos”, es decir, los tiempos pasivos a disposición de la empresa que siguen estando a cargo del trabajador.

VII. Conclusiones

La regulación de la distribución del tiempo de trabajo ha venido experimentando notables cambios con el fin de adaptarse a las nuevas formas de trabajo surgidas por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. La limitación de la duración de la jornada sigue siendo un tema presente en el Derecho del Trabajo no tanto ya motivada a razones biológicas como a la necesidad de conciliar el trabajo con la vida familiar del trabajador.

Es innegable que la disrupción tecnológica ha venido a cambiar la vida de las personas y, por ende, ha tenido un gran impacto en el mundo del trabajo. El trabajo digital se bien muestra su evidente faceta de progreso que mejora el sistema productivo, no obstante, presente igualmente su cara sombría ante la posibilidad de lesionar la dignidad del trabajador, de inmiscuirse en su intimidad y de difuminar los límites entre su vida personal y su vida de trabajo.

Los cambios que experimenta la sociedad reciben siempre una respuesta tardía por parte del Derecho, así, por ejemplo, las primeras normas europeas que limitaron tímidamente la jornada de trabajo para los niños y las mujeres trabajadoras, hicieron su aparición un siglo más tarde de la puesta en marcha de las invenciones de la máquina de vapor y de la máquina de tejer que desataron la revolución industrial.

Hoy se pone el acento en la garantía del derecho al descanso más que en la duración de la jornada, como lo demuestran las reglamentaciones del teletrabajo a las que se ha hecho referencia. Sin embargo, no basta con las normas que reconocen el derecho al descanso y a la desconexión, el problema es la garantía de la eficacia o del ejercicio de esos derechos. La ley española establece la obligación del empleador de llevar un sistema de registro horario para reflejar fielmente el tiempo que el trabajador dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Todavía el control del tiempo de trabajo se hace más complejo cuando se trata de trabajo en plataformas digitales en donde hay no sólo una asincronía sino una deslocalización del centro de trabajo que puede estar ubicado en una jurisdicción distinta. Por ello el informe de la OIT advierte que el trabajo en plataformas digitales puede llegar a reproducir prácticas del siglo XIX, de allí que recomienda el diálogo tripartito para su regulación. El rápido desarrollo del trabajo mediante el uso de plataformas digitales hace urgente su regulación con el fin de garantizar a los trabajadores la debida protección a sus derechos fundamentales.

La pandemia del Covid-19 desató una serie de cambios de tipo coyuntural para hacer frente a este evento imprevisible e irresistible de amplitud mundial, pero ciertas formas de prestar servicio que experimentaron un gran desarrollo durante ella llegaron para quedarse y ameritan cambios estructurales, nuevas respuestas por parte del Derecho del Trabajo para brindar protección al trabajo “a secas” sin calificativos limitantes como el trabajo subordinado.

Venezuela se ha quedado al margen de cualquier intento por adaptar la legislación a las nuevas formas de trabajo y menos aún, por modificar la regulación del tiempo de trabajo, manteniendo la rigidez que caracteriza su normativa, haciendo caso omiso de la necesidad de regular el teletrabajo. Las medidas que se tomaron durante la emergencia provocada por la pandemia del Covid-19 no previeron ningún tipo de medida para proteger el trabajo, sólo hicieron una referencia vaga a la posibilidad del trabajo remoto, sin entrar a considerar las condiciones bajo las cuales se debía realizar tal actividad, a diferencia de la gran mayoría de los demás estados de Latinoamérica.

San Cristóbal, octubre 2022

La inteligencia artificial y los derechos fundamentales de los trabajadores

Alfonso Valbuena C.*

pp. 189-200

Sumario

I. Introducción | II. Noción de la IA | III. Breve evolución histórica | IV. La IA y los derechos fundamentales de los trabajadores | V. Conclusiones

* Magistrado Emérito del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, profesor e investigador en Universidades nacionales y extranjeras.

La inteligencia artificial y los derechos fundamentales de los trabajadores

Resumen: En los últimos tiempos, el avance de la tecnología ha ido invadiendo prácticamente todas las actividades del ser humano, cada vez con mayor alcance y mayor velocidad, destacándose en el área laboral, en la búsqueda de mayor productividad y competencia, obedeciendo a la demanda de un mercado cuya dinámica precisa soluciones cada vez más veloces y eficientes, al punto de generar verdaderos problemas en cuanto a la lentitud de las instituciones del derecho para dar respuesta a tiempo y apropiadamente, pues éstas, al obedecer a la necesidad de ofrecer seguridad jurídica a la sociedad, requieren de una serie de pasos engorrosos que van desde un complejo sistema de creación de leyes (iniciativas legislativas, grupos de presión, opiniones de expertos, acuerdos políticos, votaciones, etc.), hasta terminar con un proceso judicial formal y con ciertas solemnidades que lo retardan, muchas veces injustificadamente.

Esta situación obliga, a quienes nos interesa la materia, a realizar los estudios pertinentes para tratar de minimizar el impacto de la situación descrita, en lo atinente a los Derechos Fundamentales de los trabajadores, pues muchas veces, la vertiginosidad de los adelantos tecnológicos los vulneran sin posibilidad de negociar siquiera con ella,

Palabras claves: Inteligencia artificial | Derechos fundamentales | Derecho del trabajo.

Artificial Intelligence and the fundamental rights of workers

Abstract: In recent times, the advance of technology has been invading practically all activities of the human being, each time with greater scope and greater speed, standing out in the labor area, in the search for greater productivity and competence, obeying the demand of a market whose dynamics requires faster and more efficient answers, to the point of generating real problems in terms of the slowness of the institutions of law to respond in time and appropriately, since these, obeying the need to provide legal certainty to society, require a series of cumbersome steps ranging from a complex system of law creation (legislative initiatives, lobbying, expert opinions, political agreements, voting, etc.), to end

up with a judicial process.), and ending with a formal judicial process and with certain solemnities that delay it, many times unjustifiably.

This situation obliges those of us who are interested in the matter, to carry out the pertinent studies to try to minimize the impact of the situation described, with regard to the Fundamental Rights of the workers, since many times, the vertiginousness of the technological advances violate them without the possibility of even negotiating with it.

Keywords: Artificial Intelligence | Fundamental Rights | Labor Law.

I. Introducción

1. Desde siempre se ha vigilado el trabajo en aras del rendimiento.
2. Las máquinas, se han usado a lo largo de la historia para aumentar el rendimiento del trabajo y automatizar las tareas.
3. Con la IA, las posibilidades de violentar Derechos Fundamentales se han incrementado y se dificulta limitarla¹ (hoy día se almacena información sobre los trabajadores tales como, sus llamadas telefónicas, el uso que hacen de los equipos y programas de computación, las «tarjetas inteligentes», se puede encontrar patrones de comportamiento dentro de la plantilla, relacionados, por ejemplo, con las enfermedades, pudiendo esta tecnología también, vigilar y supervisar hasta los movimientos físicos y los sentimientos, así como la actividad en redes sociales). Adicional, es una tecnología con la que a veces no se puede ni negociar, por ende, mucho menos limitarla².
4. Hoy se nos presenta el reto social de convivir, por primera vez en la historia de la humanidad, con otra forma de inteligencia³.

II. Noción de la IA

El parlamento europeo la define como “la habilidad de una máquina de presentar las mismas capacidades que los seres humanos, como el razonamiento, el aprendizaje, la creatividad y la capacidad de planear”, es decir, que los sistemas y aplicativos utilizados sean capaces de percibir su entorno y relacionarse con él, solucionen problemas al procesar los datos recibidos para dar una respuesta adecuada⁴.

¹ Phoebe Moore, “Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores”, en *El trabajo en la era de los datos* (Madrid: BBVA, 2020).

² Joaquín Rodríguez Álvarez, “La civilización ausente: tecnología, sociedad y derecho en la era de la incertidumbre” (<http://purl.org/dc/dcmitype/Text>, Universitat Autònoma de Barcelona, 2015), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186839>.

³ Roser Martínez Quirante y Joaquín David Rodríguez Álvarez, “El lado oscuro de la inteligencia artificial.: El caso de los sistemas de armamento letal autónomo o los Killer Robots”, *Ideas*, núm. 48 (2020).

⁴ “El sitio de la Inteligencia artificial”, El sitio de la Inteligencia artificial, consultado el 3 de diciembre de 2023, <https://mundointeligenciartificial.es/>.

III. Breve evolución histórica

Desde que los primeros pobladores del planeta, hace unos 2,5 millones de años, se pusieron de pie para examinar mejor la sabana en la búsqueda de presas o posibles atacantes, al quedar los brazos libres de ser usados para andar o correr, empezaron a emplearlos para otros fines, como lanzar objetos contundentes (piedras, huesos, troncos, etc.).

Con el paso evolutivo del tiempo se produjo una concentración creciente de nervios y de músculos finamente ajustados en las palmas y los dedos, permitiéndoles realizar tareas cada vez más complicadas con las manos, especialmente confeccionar y usar utensilios líticos, o fabricados con huesos o madera, (cuchillos de pedernal, puntas de lanzas y flechas, palos aguzados, garrotes, etc.), facilitándoles la defensa, la recolección y la caza; a medida que transcurría el tiempo, estos instrumentos se fueron haciendo más sofisticados y especializados, permitiendo labores de mayor complejidad como la agricultura, buscando siempre que los dispositivos creados cumplieran su función con mayor rapidez, economía y precisión⁵.

En la antigua Grecia el filósofo Aristóteles, hace 2.300 años intentó convertir en reglas la mecánica del pensamiento humano, y en el Renacimiento figuras como Leonardo Da Vinci, diseñaron y, en algunos casos, llegaron a crear dispositivos mecánicos para uso bélico.

Algunas de estas invenciones, significaron hitos históricos en el avance de la humanidad, como lo fueron la creación del motor de vapor y el ferrocarril, el aprovechamiento de la energía eléctrica y la cadena de montaje y la invención de los ordenadores de datos y los sistemas informáticos que automatizan la producción, siendo estos últimos considerados como el más grande avance de nuestra era, llamada por algunos como la cuarta revolución industrial, como bien afirman, entre otros, Elian Facundo Yorlano⁶ o Sarasíbar⁷.

⁵ Yuval Noah Harari, *Sapeins. De animales a dioses* (Madrid: Debate, 2014).

⁶ Elian Facundo Yorlano, "Inteligencia Artificial y Acceso a la Justicia en Argentina" (2020), https://www.academia.edu/44801177/Inteligencia_Artificial_y_Acceso_a_la_Justicia_en_Argentina.

⁷ Miren Sarasíbar Iriarte, "La cuarta revolución industrial: el derecho administrativo ante la inteligencia artificial", *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria*, núm. 115 (2019): 377-401.

La IA hizo su aparición de la mano del matemático inglés Alan Turing en 1950, en su artículo “Computing Machinery and intelligence”⁸, sin embargo la preocupación por los efectos de la tecnología en el derecho laboral es anterior, como se evidenció en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones celebrada en Ginebra en 1927⁹ cuando se habló de la gestión científica, definiéndola como: “la ciencia que estudia las relaciones entre los diferentes factores de la producción, y en especial los que median entre los factores humanos y los mecánicos. Su objeto es obtener, mediante la aplicación racional de esos diversos factores, el resultado óptimo”.

No en vano se ha llamado la atención sobre los preocupantes peligros que entraña la IA y trascienden la fantasía del séptimo arte; basta recordar el rol desempeñado por ciertos algoritmos usados en el ámbito financiero durante la crisis económica de 2008, que produjeron ventas masivas de acciones en forma autónoma, contribuyendo así con la precipitación de la crisis, o también cómo el uso de los algoritmos de calificación de créditos (credit scoring) perjudican comunidades vulnerables¹⁰.

Del mismo modo, mentes brillantes, como la de científicos de la talla de un Stephen Hawking¹¹ o un Marvin Lee Minsky¹² (otro de los padres de la IA), o gigantes de la industria informática como Bill Gates¹³ y Elon Musk¹⁴ han declarado un justificado temor ante la posibilidad que un ente inanimado, llegue

⁸ A. M. Turing, “Computing Machinery and Intelligence”, *Mind* LIX, núm. 236 (1950): 433–60, <https://doi.org/10.1093/mind/LIX.236.433>.

⁹ Oficina Internacional del Trabajo, “Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work” (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2016), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf.

¹⁰ Martínez Quirante y Rodríguez Álvarez, “El lado oscuro de la inteligencia artificial.”

¹¹ “Stephen Hawking: ‘La inteligencia artificial augura el fin de la raza humana’”, BBC News Mundo, el 2 de diciembre de 2014, https://www.bbc.com/mundo/ultimas_noticias/2014/12/141202_ultnot_hawking_inteligencia_artificial_riesgo_humanidad_egn.

¹² Prof. Marvin Minsky *Forecasts The Future of Artificial Intelligence*, 2017, https://www.youtube.com/watch?v=W5_MPHjxAvQ.

¹³ Marcos Merino, “Bill Gates afirma que la inteligencia artificial es tan prometedora y peligrosa al mismo tiempo como la energía nuclear”, Xataka, el 20 de marzo de 2019, <https://www.xataka.com/inteligencia-artificial/bill-gates-afirma-que-inteligencia-artificial-prometedora-peligrosa-al-tiempo-como-energia-nuclear>.

¹⁴ “Los peligros de la inteligencia artificial, según Elon Musk”, El Espectador, el 26 de marzo de 2020, <https://www.elespectador.com/tecnologia/los-peligros-de-la-inteligencia-artificial-segun-elon-musk-article-703545/>.

a decidir la supresión de la raza humana, sobre todo si tomamos en cuenta que en el ámbito militar, se aplica para su funcionamiento y capacidad destructiva, la IA en misiles, drones y muchas otras armas conocidas y por conocer.

Estas justas preocupaciones han impulsado iniciativas para tratar de minimizar los riesgos inherentes al uso de la IA como los llamados principios de Asilomar¹⁵, enunciados en el año 2017 en California, Estados Unidos, entre los cuales destaca la transparencia judicial y la compatibilidad de los programas de IA con la dignidad humana, derechos, libertad y variedad cultural.

Nos encontramos actualmente ante una concesión de capacidades letales a una IA, que podrá, no sólo decidir quien recibe un crédito o no se le aprueba, a quien se acepta en una universidad o es rechazado, a quien se le concede un trabajo o se le niega, sino, además, quién vive y quien muere.

Ahora, imaginemos lo que puede hacer a día de hoy la IA, con programas como los llamados “machine learning”, lo cual hace surgir inmediatamente la interrogante, ante un daño causado por una máquina capaz de pensar y decidir en forma autónoma ¿Quién va a responder: el programador, el fabricante, el usuario? Son este tipo de incógnitas las que tiene como asignatura pendiente el Derecho y que le ha ganado detractores a la IA en el mundo de lo legal.

Actualmente, los ordenadores portátiles, las tablets y los móviles inteligentes, permitieron a empresas, profesionales y trabajadores del nuevo siglo, romper las cadenas que los sujetaban a los despachos u oficinas, añadiendo dinamismo y eficiencia a su oficio y que a su vez resultaron ser muy convenientes en tiempos de pandemia como la reciente de coronavirus.

IV. La IA y los derechos fundamentales de los trabajadores

Ya entrando en materia sobre cómo se usa la IA en el entorno laboral y las consecuencias que tiene su uso sobre los Derechos Fundamentales. Podemos distinguir varias aplicaciones¹⁶; a saber:

1. En el análisis de recursos humanos, la IA ayuda en la selección de personal, elaboración contratos o en la gestión de las relaciones entre trabajadores y empleadores, evaluar a los trabajadores, predecir los

¹⁵ “AI Principles”, Future of Life Institute, el 11 de agosto de 2017, <https://futureoflife.org/open-letter/ai-principles/>.

¹⁶ Moore, “Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores”.

talentos, considerar posibles ascensos, identificar cuándo hay riesgo de que las personas dejen su empleo, seleccionar futuros líderes y gestionar el rendimiento de los trabajadores. Con la IA se puede obtener información aparentemente objetiva sobre las personas antes incluso de contratarlas, y esto trae repercusiones para la confección de mecanismos de protección de los empleados y para la prevención de riesgos laborales, de seguridad y de salud a nivel individual, razón por la cual se debería empoderar hasta cierto punto a los trabajadores, favoreciendo su acceso a nuevos formatos de datos que les ayuden a identificar áreas de mejora, estimulen el desarrollo personal y refuercen su compromiso con la organización.

2. Otra herramienta del análisis de recursos humanos es la filmación de entrevistas de trabajo. En estos casos, la IA se emplea para evaluar tanto las señales verbales como las no verbales de un modo más objetivo que un humano.
3. Riesgos para la seguridad y la salud laboral¹⁷, si en el análisis de recursos humanos y de la gestión del rendimiento no intervienen ya sean estructurales, físicos y psicosociales causantes de estrés y ansiedad, pues, ¿Cómo pueden estar seguros los trabajadores de que se han tomado decisiones justas, correctas y honradas si no tienen acceso a los datos que recopila y utiliza la empresa, para reestructurar el entorno laboral, hacer recortes, cambiar descripciones de puestos de trabajo y cosas similares? O, en todo caso, no sentir que les están «espionando» sintiéndose así presionados para aumentar su rendimiento y su carga de trabajo, lo cual puede indudablemente derivar en riesgos para la seguridad y la salud laboral. Según un experto en mediación laboral, cuando la introducción de tecnologías se lleva a cabo precipitadamente, sin las consultas y la formación adecuadas, y sin comunicación, surgen aún más riesgos para la seguridad y la salud laboral, tales como el estrés y los despidos por lo que se ha concluido en estudios al respecto que la formación no solo debe actualizarse para preparar a los trabajadores para los peligros físicos, como se ha

¹⁷ European Agency for Safety and Health at Work., *Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health Risks Associated with Digitalisation by 2025* (Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018), <https://data.europa.eu/doi/10.2802/515834>.

- hecho tradicionalmente, sino también para los riesgos mentales y psicosociales derivados de la digitalización del trabajo.
4. Otro aspecto a considerar es el uso de cobots y chatbots¹⁸, por grandes empresas como Amazon, Airbus o Nissan; pues la automatización se ha perfeccionado gracias a las máquinas capaces de desarrollar una conducta autónoma o de «pensar». Por tanto, la introducción de la IA en la automatización revela que, en determinados casos, no solo se puede prescindir de las extremidades de los trabajadores, sino también de su cerebro.
 5. El chatbot es otra herramienta mejorada con IA capaz de resolver un elevado porcentaje de consultas básicas propias de los servicios de atención al cliente; así los humanos que trabajan en este tipo de servicios telefónicos pueden dedicarse a dar respuesta a preguntas más complejas. Los trabajadores de centros de atención telefónica se enfrentan a gran cantidad de riesgos para su seguridad y salud laborales debido a la naturaleza de su trabajo, repetitivo, exigente y sometido a un elevado grado de microvigilancia y a formas extremas de cuantificación¹⁹. Cada vez se registra y se mide un número más elevado de actividades de estos centros. Las palabras que se utilizan en los correos electrónicos o que se expresan oralmente se pueden recopilar para determinar el estado de ánimo de los trabajadores, un proceso que se denomina «análisis de los sentimientos». Las expresiones faciales también pueden analizarse para detectar signos de fatiga y estados de ánimo. Adicional nos encontramos los riesgos psicosociales asociados con el temor a la pérdida del empleo. Se debería formar a los trabajadores para que conozcan el papel y la función de los bots en el espacio laboral y entiendan qué les puede aportar su colaboración y su ayuda.
 6. Los cobots pueden reducir los riesgos para la seguridad y la salud, pues permiten a los sistemas de IA realizar tareas de servicio sencillas y rutinarias en las fábricas que tradicionalmente generan estrés, fatiga, problemas musculares y óseos e incluso aburrimiento, por culpa del

¹⁸Kauvo-oja Jari, “The future of work and robotics” (Bilbao, 2015), <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>.

¹⁹ Jamie Woodcock, *Working the Phones: Control and Resistance in Call Centres*, ed. Peter Alexander et al. (Londres: Pluto Press, 2017), <https://doi.org/10.2307/j.ctt1h64kww>.

trabajo repetitivo, pues liberan a las personas de tareas físicas peligrosas y de trabajar en entornos con peligros químicos y ergonómicos, y por tanto contribuyen a la reducción de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. También, el reconocimiento de voz y de patrones y la visión artificial que posibilita la IA significa que los cobots y otras aplicaciones y herramientas puedan apoderarse no solo de los trabajos no cualificados, sino también de una serie de tareas no necesariamente rutinarias o repetitivas. Otro caso de interacción entre máquinas y humanos que puede alterar las condiciones laborales y provocar riesgos para la salud y la seguridad se da cuando las personas encargadas de «atender» a una máquina reciben notificaciones y actualizaciones de su estatus en sus dispositivos personales, en sus smartphones o en sus ordenadores particulares. Esto puede provocar riesgos de sobrecarga de trabajo, pues los trabajadores se sienten obligados a atender las notificaciones fuera de su horario de trabajo, y ven así alterado el equilibrio entre su vida laboral y su vida familiar.

7. Los dispositivos wearables de seguimiento personal (relojes, brazaletes, etc.) están cada vez más presentes en los lugares de trabajo, así los GPS y las pulseras de identificación por radiofrecuencia o por sensores táctiles, como la que ha patentado Amazon en 2018, han sustituido por completo a los lápices y los portapapeles. Ahora, el uso de dispositivos de formación in situ, wearables o no, se traduce en que los trabajadores necesitan menos conocimientos o formación previa porque realizan el trabajo caso por caso. Surge, por tanto, el riesgo de la intensificación de las tareas, pues las pantallas, en forma de visor o de tableta, se convierten en algo parecido a un instructor en tiempo real de trabajadores no cualificados. Además, los trabajadores no adquieren destrezas duraderas, porque se les exige que realicen actividades modulares en procesos de montaje personalizados para construir artículos a medida en diversas escalas. Aunque esto favorece la eficiencia productiva de la compañía, el modelo de tamaño de lote genera importantes riesgos para la seguridad y la salud, pues la cualificación de los trabajadores queda limitada a programas de formación *in situ* y ya no necesitan especializarse.
8. En cuanto a los gig work o microtrabajos (uber, glovo, etc.) los conductores y los repartidores corren el riesgo de ser expulsados de la

app si las valoraciones de sus clientes no son lo bastante buenas o incumplen determinados requisitos. Esto genera riesgos para la salud y la seguridad como el trato desigual o discriminatorio, el estrés e incluso el miedo. También hay estudios sobre este tipo de trabajo no estandarizado que han detectado un incremento en la explotación infantil, trabajo forzado y racismo (se sabe que hay clientes que escriben comentarios insultantes y ofensivos en las plataformas). Estos trabajadores de la gig economy están obligados a registrarse como independientes o por cuenta propia y, al hacerlo, renuncian a los derechos básicos de los que disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena, (horario máximo, vacaciones pagadas, subsidios por enfermedad y el derecho a sindicarse).

V. Conclusiones

En el mundo laboral, como en todas las actividades del quehacer humano, también la IA, tiene sus entusiastas y detractores pues su uso presenta muchas dudas en cuanto al respeto de los derechos fundamentales, su empleo en forma ética y la seguridad y responsabilidad que ofrece, por lo que es necesario que la IA genere confianza y responda a interrogantes como: ¿Nos llevará la IA a un mundo más próspero y floreciente, como se ha proclamado? ¿O servirá para empeorar las condiciones materiales de los trabajadores? ¿Se puede hacer un uso ético de la IA, teniendo en cuenta lo compleja que es la creación de leyes, cuando esa responsabilidad no es exclusiva de una mente humana inteligente? ¿Cuáles son los límites de la inteligencia? ¿Por qué queremos que las máquinas se comporten como nosotros, cuando está demostrado que sólo pueden aprender los datos que nosotros les suministramos, y que, si los datos reflejan la conducta discriminatoria de los humanos, entonces los algoritmos, casi necesariamente, caerán en la discriminación o la favorecerán?

Los desarrolladores de máquinas con tecnología de IA, deben ser dotados de conocimientos sobre derechos humanos, ética, responsabilidad civil, pues si bien la maquina es impermeable a su entorno y carece de sentimientos humanos, no ocurre lo mismo con el programador quien, inadvertidamente o con toda intención, puede transmitirle su parecer, valores o creencias, por lo que la selección de estos profesionales y el seguimiento a los resultados del programa, se debe hacer mediante un rígido y transparente proceso que garantice su integridad, con participación de expertos en las ciencias involucradas y una especial

atención al acatamiento de los valores democráticos y fundamentales que contempla la Lex Magna²⁰.

Es necesario que el Estado y los empresarios, tomen medidas para educar a los trabajadores y prepararlos para esta nueva realidad²¹, en la que, si bien es cierto que se perderán muchos puestos de trabajo por la digitalización, también lo es que aparecerán muchas otras fuentes, que requerirán conocimientos y destrezas específicas o la fusión de algunos oficios o profesiones, como por ejemplo: expertos en ciberseguridad, investigadores de datos, biotecnología, marketing digital, humanidades digitales, etc., pues en muchos casos las profesiones traspasan sus fronteras y un ingeniero en informática deberá también estudiar ética, filosofía y derechos humanos y, un abogado tener nociones de programación y funcionamiento de los algoritmos que rigen el mundo tecnológico, en el que deberá brindar su auxilio, en la interpretación de la normativa que la regula y su alcance en el mundo civil, mercantil, laboral, etc., enmarcadas en los principios constitucionales que conforman el ordenamiento jurídico²².

No podemos depender de la tecnología para todo como se nos recordó, en forma dura y cruel, con la reciente pandemia, cuyo combate inicial se hizo con 3 métodos simples y antiguos:

1. Lavarse las manos con jabón.
2. Usar mascarillas.
3. Distanciamiento social.

Finalmente, urge la creación de leyes especializadas y actualizadas para afrontar las situaciones que pueda generar el uso de la IA en el entorno laboral, para que éste se enmarque en el Derecho y la justicia social.

²⁰ Nieva Fenoll Jordi, *Inteligencia artificial y proceso judicial* (Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, 2018), <http://www.marcialpons.es/libros/inteligencia-artificial-y-proceso-judicial/9788491235835/>.

²¹ Jesús Aguilera Durán, “Reconfiguración de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 32 (2021): 51–70.

²² Alfonso Valbuena, “La Inteligencia Artificial (IA) y la Enseñanza de los Derechos Fundamentales”, dir. Djamil Tony Kahale Carrillo (Murcia: Ediciones Laborum, 2022), <https://lanuevaeralaboral.es/wp-content/uploads/2022/07/Libro-educacion-40-con-ISBN.pdf>.

Bloque C: Jurisprudencia laboral y vigencia del derecho del trabajo

Procedimiento único virtual. Una propuesta para una justicia digital^{NE}

Carmen Zuleta de Merchán*
Humberto José Angrisano Silva**

pp. 203-217

Hace dos (2) años cuando a causa de la pandemia del COVID 19 nos vimos obligados a reducir las actividades, incluyendo los servicios públicos esenciales, la tecnología digital se convirtió en una necesidad para mantener el mínimo de los quehaceres de calle. El servicio de internet adquirió la importancia de un servicio público similar a la electricidad, el agua y el gas doméstico. Es

^{NE} La moderación de este Bloque estuvo a cargo de Mary Carmen Torres Montero, Abogada egresada de la Universidad Católica Andrés Bello 1992. Especialista en Derecho del Trabajo. UCAB 1995. Profesor en Derecho Laboral de la UCAB desde 2000. Abogado de la Delegada Laboral de la Procuraduría General de la República para la negociación de convenciones colectivas de empresas de CVG y sector eléctrico. 1995 a 1997. Adjunto al Director General y Jefe de la Unidad de Apoyo Técnico de la Dirección General del Ministerio del Trabajo 1997-1999. Coordinadora de Estudios Laborales en Gerencia Laboral de CANTV 1999-2001.

Asesoría a la Secretaría de Integración Económica Centro Americana, verificación de cumplimiento de normas laborales y derechos humanos fundamentales 2002-2003. Abogado del área laboral de la firma DRB Abogados 2004-2005. Desde 2006, Asesor área laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas de los sectores seguridad, audiovisual, aeronáutico, construcción, aluminio y otras del sector industrial.

* Abogada, Universidad del Zulia. Profesora titular emérita. Abogada y Doctora en Derecho de la Universidad del Zulia. Magistrada emérita de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Doctorado en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de París I, La Sorbonne, Francia.

** Abogado-Árbitro, Universidad Santa María. Especialista en Derecho Procesal y doctorando en la Universidad Central de Venezuela. Profesor de Pre y Postgrado de la Universidad Central de Venezuela y Monteávila.

más, ante la incertidumbre de la vuelta a la normalidad que muchos dudaban, surgió la iniciativa de cambiar la realización de nuestras relaciones sociales por el contacto virtual a través de redes sociales y nuevas e innovadoras plataformas de actuación masiva.

La presencialidad no solo resultaba inconveniente por razones de higiene, sino que era evitada con temor por el riesgo de contagio que ello implicaba. Los recuerdos de hacia un siglo de los efectos devastadores de la gripe española volvieron con la misma intensidad a paralizar la sociedad; y si la resiliencia se logró fue gracias a la conectividad digital que redujo la presencialidad en todas las actividades escolares, de trabajo, recreo, y cuántas otras que se hacían en colectivo. El área judicial fue la más Ingratamente tratada en nuestro país.

¿Cómo sustituir la presencialidad frente al nuevo paradigma jurídico que estrenamos desde el año 2000 con la oralidad y mediación como garantías procesales constitucionales de ineludible actuación?

La rigidez de los principios teóricos y la connatural resistencia al cambio de los operadores del sistema de justicia, pudo más que la necesidad de la ciudadanía de obtener del Estado justicia ininterrumpida. La parálisis resultada del COVID impactó el sistema judicial y tuvo efectos nocivos en los ingresos de los abogados que padecieron resignadamente la inactividad y la carencia de creatividad para superar lo que parecía insuperable.

Las escasas iniciativas que surgieron para el uso virtual del expediente electrónico se enfrentaron a la mentalidad inmóvil del ejercicio del Derecho. No obstante, prejuicios e ignorancia eran los únicos obstáculos que había para actualizar el ejercicio del Derecho a los nuevos imperativos del séptimo paradigma tecno industrial que ya manejaba el mundo desde los años 1980, cuando el uso de la computación y la inteligencia artificial invadieron el ámbito industrial, menos el nuestro que permaneció impasible y extraño a la realidad virtual. Nosotros los abogados preferíamos seguir luchando con los problemas que aún creemos insuperables como son la pesadez y lentitud de los procesos judiciales que hasta llegaron a contaminar la acción de amparo, la cual ha seguido la suerte del procedimiento ordinario en cuanto al incumplimiento de los lapsos procesales y la poca inmediatez de la sentencia,

¿En realidad, cuáles son los riesgos de adoptar la digitalización en el proceso judicial?

Muy pocos, y nos atreveríamos a decir que ninguno con la práctica continuada. Por el contrario, la inmediatez y la celeridad que también es una garantía constitucional del proceso, consagrado en el artículo 257 constitucional nos obliga a inventar novedosas formas de lograrlo; es por ello que convencidos de la modernidad y necesidad de repensar los nuevos cánones civilizatorios que próximamente refundaran universalmente al Derecho y a la civilización entera, es por lo que nos atrevemos a presentar esta propuesta de realización de la justicia virtual mediante la aplicación de un procedimiento único virtual para el funcionamiento de la administración de justicia en todas y cada una de las jurisdicciones y competencias especiales, para el trámite de manera digital mediante el uso de tecnologías de acceso general y públicas de todas las causas y procedimientos de naturaleza contenciosa y de jurisdicción voluntaria, indistintamente de la materia y la cuantía, dispuestos en leyes orgánicas y ordinarias, especiales con las modificaciones, limitaciones y alcances señaladas en este texto. Queda exceptuado de esta normativa el procedimiento de amparo constitucional, no obstante, podrá ser ajustado a la virtualidad, tomando esta normativa como supletoria. Otras ventajas de la digitalización sería el descongestionamiento de los tribunales, el ahorro operativo que pudiera servir para mejorar los salarios de los jueces, secretarios y demás personal, la innovación del uso de la IA en los tribunales, la transparencia del proceso, la gratuidad, la optimización del tiempo de los operadores del sistema de justicia redundando en una mayor libertad y goce de tiempo libre, así como también, la mayor libertad de movimiento y tránsito que permite el despacho virtual

Disposiciones generales

Despacho Virtual

Artículo 1º: El procedimiento único virtual, radica en las actuaciones y actos procesales que se verifican a través de plataformas y medios tecnológicos que garanticen el ejercicio pleno del derecho de acceso a la justicia, seguridad jurídica y celeridad procesal, mediante mecanismos y aplicaciones administrativas que se establezcan según la competencia. La Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia podrá establecer a través de resoluciones la uniformidad de los procedimientos administrativos y técnicos digitales, una vez evaluada la primera fase de implementación del procedimiento único virtual.

El juez asegurará la digitalización, oralidad, brevedad, publicidad, transparencia, concentración e intermediación.

Las disposiciones y formas del procedimiento único virtual no pueden renunciarse ni relajarse por convenio de las partes ni por disposición del Juez. El demandado podrá alegar la incompetencia que será resuelta por el juez en audiencia.

Parágrafo primero: El despacho virtual comprende todos los días de lunes a domingo en horario comprendido entre las 12 a.m. y las 11:59 p.m. de cada día. Las partes podrán presentar digitalmente sus escritos, diligencias y solicitudes en dicho horario, los cuales quedarán en la bandeja virtual del despacho hasta que el tribunal le otorgue sus respectivos efectos. Queda exceptuado el período de las vacaciones judiciales.

Parágrafo segundo: Los actos del tribunal se realizarán y publicarán de lunes a viernes, con excepción de los sábados, domingos y días feriados. El tribunal proveerá los escritos presentados por las partes, el primer día hábil siguiente.

Artículo 2º: El procedimiento único virtual comenzará por demanda, solicitud, acusación o querrela escrita que deberá presentarse digitalmente, que llene los requisitos exigidos en cada una de las disposiciones procesales correspondientes a cada materia. El demandante deberá acompañar con el libelo toda la prueba documental de que disponga y mencionar el nombre, apellido, cédula de identidad, domicilio y correo electrónico de los testigos que rendirán declaración en el debate oral. Asimismo, indicará su dirección de correo electrónico, domicilio, teléfono, así como el de la parte demandada, si los conociere. Si se pidieren posiciones juradas, éstas se absolverán en el debate oral.

Si el demandante no acompañare su demanda con la prueba documental, y la lista de los testigos, no se le admitirán después, salvo que se trate de documentos públicos, administrativos o certificados digitalmente y haya indicado en el libelo la oficina donde se encuentran.

Todo lo anterior deberá ser presentado escaneado en formato PDF y enviado a la dirección electrónica oficial del tribunal.

Parágrafo único: Si el juez determina que faltare alguno de los requisitos exigidos procesalmente, ordenará al demandante la corrección del libelo, absteniéndose de proveer sobre la admisión del escrito.

De la introducción de la causa

Artículo 3º: Admitido por el tribunal el escrito, ordenará la citación de la parte demandada para que, de contestación en el plazo de diez días siguientes a su citación, debiendo el tribunal procurar que el llamado a juicio cumpla con todas las garantías procesales necesarias. La citación podrá verificarse también, cuando haya certeza, mediante medios o canales digitales que garanticen la efectividad y la seguridad jurídica. En caso de no lograrse la citación del demandado, se publicará un (1) cartel en el portal digital único para tales fines, en caso de no lograrse la citación por este medio, se le nombrará defensor judicial. También proveerá la citación y/o notificación de todos aquellos que deban intervenir en el proceso.

Artículo 4º: El demandado presentará la contestación digitalmente y expresará en ellas todas las defensas, excepciones previas y de fondo, así como los descargos de defensa que creyere conveniente alegar. Deberá acompañar con su escrito de contestación, toda la prueba documental de que disponga y mencionar el nombre, apellido, cédula de identidad, domicilio y correo electrónico de los testigos que rendirán declaración en el debate oral. El demandado indicará su dirección de correo electrónico, domicilio y teléfono. Si se pidieren posiciones juradas, éstas se absolverán en el debate oral.

Si el demandado no acompañare su contestación con la prueba documental, y la lista de los testigos, no se le admitirán después, a menos que se trate de documentos públicos, administrativos o certificados digitalmente y haya indicado en el escrito de contestación la oficina donde se encuentran.

Todo lo anterior deberá ser presentado escaneado en formato PDF y enviado a la dirección electrónica oficial del tribunal.

Artículo 5º: Las audiencias en todos los procedimientos se realizarán de manera virtual en las plataformas digitales que se establezcan, debiendo los jueces garantizar la intermediación y el control efectivo de las pruebas por las partes. No obstante, si las partes o alguna de ellas solicita la realización de la audiencia de forma presencial, el juez o jueza podrá acordarlo; sin perjuicio de que el tribunal lo decida de oficio. En todos los casos, se dejará un registro o grabación de la audiencia por cualquier medio digital, el cual será incorporado al expediente electrónico.

De la instrucción preliminar

Artículo 6º: Si el demandado plantear en su contestación defensas, excepciones previas, así como los descargos de defensa que creyere conveniente

alegar, éstas se decidirán, en todos los casos, como Punto Previo en la Audiencia Preliminar. La contestación de las cuestiones o excepciones previas opuestas deberá efectuarla el actor dentro de los tres días siguientes. El tribunal dictará su decisión sobre las cuestiones o excepciones con vista de las conclusiones que puedan presentar las partes en la Audiencia Preliminar.

Los efectos de la declaratoria sin o con lugar de las cuestiones o defensas previas, tendrán los efectos y recursos establecidos de conformidad con las leyes especiales de cada materia.

Artículo 7º: Si el demandado no diere contestación a la demanda oportunamente se entenderá confeso en cuanto no sea contraria a derecho la petición del actor y nada probare que le favorezca. En este caso, el demandado solamente podrá anunciar y promover documentos públicos, administrativos o certificados digitalmente, la experticia, la inspección y cualquier otra prueba, que no fuera de las señaladas para aportar con la contestación, para hacer valer en la Audiencia Preliminar.

Si el demandado no promoviere pruebas o no asistiera a la Audiencia Preliminar, el juez en la misma audiencia resolverá el caso como de mero derecho.

Verificada la contestación o vencido el plazo de contestación de las excepciones o defensas previas, el tribunal fijará dentro de los cinco días hábiles siguientes, el día y la hora para que tenga lugar la Audiencia Preliminar en la cual al inicio de la audiencia el juez o jueza agotará la mediación. En caso de no ser lograda, continuará la audiencia y cada parte anunciará y promoverá las pruebas que estima pertinente aportar al proceso; deberá expresar si conviene en alguno o algunos de los hechos que trata de probar la contraparte, determinándolos con claridad; aquellos que consideren admitidos o probados con las pruebas aportadas con la demanda, la contestación y las que promuevan en la audiencia; y cualesquiera otras observaciones que contribuyan a la fijación de los límites de la controversia; igualmente señalarán las pruebas que consideren ilegales, superfluas, impertinentes o dilatorias. Las partes podrán estar representadas por apoderados quienes deberán tener capacidad para todos los actos de autocomposición procesal.

En la Audiencia Preliminar o al día hábil siguiente, el tribunal hará la fijación de los hechos, establecerá los límites de la controversia y admitirá las pruebas promovidas oportunamente, fijará oportunidad y plazo para la evacua-

ción de las inspecciones y experticias o cualquier otra prueba que se haya promovido, tomando en cuenta la complejidad de esta. Este plazo que fijará el tribunal nunca será superior a treinta días hábiles.

Cualquiera que sea el domicilio de los testigos, la parte promovente tendrá la carga de presentarlos para su declaración en el debate oral, garantizando el tribunal el control de la prueba; el absolvente de posiciones será citado por correo electrónico para la evacuación en la audiencia oral.

Artículo 8º: En los casos de reconvención, el demandante deberá contestarla dentro de los cinco días siguientes. El Tribunal se abstendrá de fijar la Audiencia Preliminar a que se refiere el artículo anterior, hasta que la demanda y la reconvención puedan continuar en un solo procedimiento.

Cuando en la contestación de la demanda se solicitare la intervención de terceros, éstos darán su contestación al segundo día siguiente a la citación que de ellos se haga. La audiencia preliminar se fijará dentro de los cinco días hábiles siguientes a la contestación de la cita o de la última de éstas si fueren varias, de modo que se siga en un solo procedimiento.

Evacuadas las pruebas a que se refiere el artículo anterior, el tribunal fijará dentro de los veinte días hábiles siguientes el día y la hora para que tenga lugar la audiencia o debate oral.

De la audiencia o debate oral

Artículo 9º: La audiencia o debate oral será presidida por el juez o jueza, quien es el director(a) del proceso. En el caso de no existir facilidades para llevar adelante la audiencia por cualquier medio, el tribunal podrá disponer que se celebre de la manera más apropiada, de manera digital o presencial.

Artículo 10º: La audiencia se celebrará con la presencia de las partes, sus apoderados o abogados asistentes y terceros intervinientes, de ser el caso. Si ninguna de las partes compareciere a la audiencia, el proceso se extingue. Si solamente concurre una de ellas, se oír su exposición oral y se practicarán las pruebas que le hayan sido admitidas y aquellas que, bajo el principio de comunidad de la prueba, sean tratadas libremente en la audiencia.

Artículo 11º: La audiencia la declarará abierta el juez o jueza que la dirige, quien dispondrá de todas las facultades disciplinarias y de orden para asegurar la mejor celebración de esta. Previa una breve exposición del actor y del demandado, se recibirán las pruebas de ambas partes comenzando siempre con

las del actor. En la audiencia o debate oral no se permitirá a las partes ni la presentación ni la lectura de escritos, salvo que se trata de algún instrumento o prueba existente en los autos a cuyo tenor deba referirse la exposición oral. No se redactará acta escrita de cada prueba singular y se dejará un registro o grabación de la audiencia o debate por cualquier medio digital.

Artículo 12º: Recibida la prueba de una parte, el juez o jueza concederá a la contraria un tiempo breve para que haga las observaciones que considere oportunas o las repreguntas a los testigos. El juez o jueza podrá en todo caso hacer cesar la intervención de la contraparte, cuando considere suficientemente debatido el asunto.

Artículo 13º: En todos los procedimientos la audiencia o debate oral podrá prolongarse por petición de cualquiera de las partes, hasta agotarse el debate en el mismo día, con la aprobación del juez o jueza. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, el juez o jueza deberá fijar otra dentro de los dos días hábiles siguientes para la continuación de esta, y así cuantas sean necesarias hasta agotarlo.

Artículo 14º: Concluido el debate, se oirán las conclusiones de los intervinientes. El juez o jueza en la misma audiencia pronunciará su decisión expresando el dispositivo del fallo y una síntesis precisa y lacónica de los motivos de hecho y de derecho. Solo por motivos urgentes y justificados, sobre la cual el juez o jueza hará declaración expresa en el auto de diferimiento, el pronunciamiento de la sentencia podrá aplazarse por una sola vez, para el día hábil siguiente, debiendo enviar inmediatamente la decisión a las partes.

Parágrafo único: Dentro del plazo de diez (10) días siguientes a la culminación de la audiencia oral, el juez o jueza extenderá por escrito el fallo completo y se notificará a las partes dejando constancia del día y hora de su publicación. El fallo será redactado en términos claros, precisos y lacónicos, sin necesidad de narrativa ni de transcripciones de actas, ni de documentos que consten de autos, ni citas doctrinales o jurisprudenciales extensas, bastando la referencia de estas, debiendo estar debidamente motivado según lo alegado y probado; pudiendo ordenar, si fuere necesario, experticia complementaria del fallo, con un único perito, el cual será designado por el tribunal.

Artículo 15º: En el procedimiento único virtual las sentencias interlocutorias son inapelables, salvo disposición expresa en contrario. De la sentencia definitiva se oirá apelación en ambos efectos en el plazo de cinco (5) días el cual

comenzará a correr, para cada parte, a partir de su notificación. Oída la apelación, el tribunal remitirá al superior competente las actuaciones del expediente digital mediante el mecanismo electrónico que se establezca en la respectiva competencia.

Una vez admitido por el superior, éste ordenará la celebración de una audiencia de apelación en los términos previstos en el artículo 5º de esta normativa, para escuchar a las partes, la presentación de escritos de fundamentación o informes y la posibilidad de promover y/o evacuar pruebas en alzada, todo ello conforme a la normativa procesal especial de cada materia. Culminada la audiencia o evacuadas las diligencias probatorias, de ser el caso, el juez deberá dictar el fallo dentro del lapso de (30) días siguientes.

Artículo 16º: Los recursos de casación y otras acciones y solicitudes que se tramiten ante las diferentes Salas del Tribunal Supremo de Justicia se llevaran en el respectivo expediente digital, pudiendo cada una de las Salas resolver sobre la realización de una audiencia oral ajustándose a las respectivas leyes que rijan la materia.

Procedimiento breve o sumario virtual

Artículo 17º: Para todas las competencias que prevean un procedimiento breve, serán tramitadas por este procedimiento virtual. Aquellas causas cuya cuantía sea inferior a 15.000 UT, las faltas en materia penal y los procedimientos sumarios o abreviados, dispuestos en leyes orgánicas y ordinarias, especiales, se tramitarán por este procedimiento.

Artículo 18º: El procedimiento iniciará por demanda, solicitud, acusación o querrela escrita que deberá presentarse digitalmente y llene los requisitos exigidos en cada una de las disposiciones procesales correspondientes a cada materia. Con el escrito se acompañarán los instrumentos fundamentales de la pretensión y todas las pruebas que consideren necesario aportar. Asimismo, indicará su dirección de correo electrónico, domicilio, teléfono. Todo lo anterior deberá ser presentado escaneado en formato PDF y enviado a la dirección electrónica oficial del tribunal.

El tribunal al día siguiente hábil admitirá; o si determina que faltare alguno de los requisitos exigidos procesalmente, ordenará al demandante la corrección del libelo, absteniéndose de proveer sobre la admisión del escrito.

Artículo 19º: Admitida la demanda se citará a la parte demandada conforme a las disposiciones previstas en el procedimiento único virtual para que de contestación dentro de los tres días siguientes. El demandado deberá plantear todas las defensas, excepciones previas, reconvencción y de fondo, así como los descargos que creyere conveniente alegar, debiendo acompañar todas las pruebas que considere aportar. Asimismo, indicará su dirección de correo electrónico, domicilio, teléfono. Todo lo anterior deberá ser presentado escaneado en formato PDF y enviado a la dirección electrónica oficial del tribunal. La parte actora, al día siguiente, deberá contestar todas las defensas opuestas, incluyendo la reconvencción. El tribunal, el siguiente día hábil, admitirá las pruebas y ordenará aquellas que sean necesarias evacuar, dando un lapso para ello no mayor a ocho días hábiles.

Vencido el lapso de pruebas, el tribunal fijará el día y hora para la realización de la Única Audiencia dentro de los cinco días hábiles siguientes. Si no hubiere contestación, se entenderán admitidos los hechos, pero la parte demandada podrá promover testigos y documentos públicos, administrativos o certificados digitalmente. En este caso, la parte actora podrá oponerse a las pruebas promovidas y el juez decidirá sobre la oposición, admisión y evacuación en la misma audiencia.

Audiencia única

Artículo 20º: En la celebración de la Audiencia Única el juez o jueza agotará la mediación y de no ser lograda, continuará la audiencia oyendo las alegaciones de las partes sobre las cuestiones preliminares, incluyendo la admisión o no de la reconvencción, que pudieran obstar a la prosecución del proceso y su terminación, debiendo el juez o jueza subsanar los obstáculos procesales que impidan sentenciar sobre el fondo del asunto.

A continuación, fijará con precisión el objeto y los extremos de hecho y de derecho sobre los que exista controversia entre las partes, seguido del examen de los medios de prueba promovidos y evacuados.

Las partes podrán estar representadas por apoderados quienes deberán tener capacidad para todos los actos de autocomposición procesal.

Si ninguna de las partes compareciere a la audiencia, el proceso se extingue. Si solamente concurre una de ellas, se oirá su exposición oral y se practicarán las pruebas que le hayan sido admitidas y aquellas que, bajo el principio de comunidad de la prueba, sean tratadas libremente en la audiencia.

Si la parte demandada no comparece a la audiencia y no ha contestado la demanda, se le tendrá por confesa en los hechos alegados en la demanda, y la pretensión no sea contraria a derecho; debiendo el juez o jueza dictar sentencia de inmediato.

Practicadas las pruebas se concederá a las partes el derecho de presentar conclusiones sobre lo actuado en la audiencia única.

Artículo 21º: Concluido el debate, el juez pronunciará sentencia, expresando el dispositivo del fallo y una síntesis precisa y lacónica de los motivos de hecho y de derecho, la cual hará de inmediato en acta. El pronunciamiento de la sentencia podrá diferirse por una sola vez, para el día hábil siguiente, por causa grave, sobre la cual el juez o jueza hará declaración expresa en el auto de diferimiento.

Dentro del lapso de cinco días siguientes al pronunciamiento oral de la sentencia, el juez o jueza deberá publicar el fallo completo, dejando constancia el día y hora de la consignación. El fallo será redactado en términos claros, precisos y lacónicos, sin necesidad de narrativa, ni de transcripciones de actas, ni de documentos que consten en el expediente, ni citas doctrinales o jurisprudenciales extensas, bastando la referencia de estas, debiendo estar debidamente motivado según lo alegado y probado; pero contendrá la identificación de las partes y sus apoderados, los motivos de hecho y de derecho de la decisión, así como la determinación del objeto o la cosa sobre la cual recaiga la decisión; pudiendo ordenar, si fuere necesario, experticia complementaria del fallo, con un único perito, el cual será designado por el tribunal.

Contra la sentencia definitiva pronunciada en este procedimiento, procederán los recursos previstos en las normas procesales de la respectiva competencia dentro de los tres días siguientes a la publicación y notificación del fallo.

Jurisdicción voluntaria virtual

Artículo 22º: Los asuntos de jurisdicción voluntaria se tramitarán por este procedimiento. El tribunal o notario público que actúan en sede de jurisdicción voluntaria intervienen en la formación y desarrollo de situaciones jurídicas de conformidad con las disposiciones de la ley.

Parágrafo único: El Tribunal Supremo de Justicia podrá mediante Resolución reconocer competencias específicas en materia de jurisdicción voluntaria notarial conferida a los notarios públicos, de conformidad con lo previsto en la

Ley del Registro Público y Notariado; siempre que no exista controversia en el respectivo asunto de su conocimiento, realizarán los trámites correspondientes y dictarán, en sede de jurisdicción voluntaria notarial, las providencias a que haya lugar; todo ello sin perjuicio de la competencia en sede judicial de los tribunales.

Artículo 23º: Todas las peticiones o solicitudes en materia de jurisdicción voluntaria deberán presentarse de manera digital y cumplir con los requisitos establecidos en las respectivas leyes procesales, en cuanto sean aplicables. El solicitante indicará las personas que deben ser oídas en el asunto, a fin de que se ordene su notificación. Junto con ellas deberán acompañarse los instrumentos públicos o privados que la justifiquen e indicar los medios probatorios que se harán valer en la audiencia única.

Todo lo anterior deberá ser presentado escaneado en formato PDF y enviado a la dirección electrónica oficial del tribunal o notaría.

Artículo 24º: El tribunal deberá admitir las solicitudes al día siguiente hábil luego de presentadas. Si a su juicio hay algún tercero interesado en la solicitud, ordenará que se le notifique para que comparezca el día y hora fijada para la celebración de la Audiencia Única, a exponer lo que crea conducente, pero en ningún caso habrá lugar a la designación de un defensor judicial.

Artículo 25º: Si el solicitante no comparece personalmente o mediante apoderado sin causa justificada a la audiencia, se considera desistido el procedimiento mediante decisión que se publicará el mismo día.

Este desistimiento extingue la instancia, pero el solicitante no puede volver a presentar su solicitud antes de que transcurran treinta días calendarios desde que fuera declarado. Si las personas notificadas en el procedimiento no comparecen a la audiencia, por causa justificada, se debe reprogramar esta hasta cumplir con su finalidad.

El juez podrá prescindir de la audiencia única, si a su criterio y debidamente motivado, sea innecesaria, caso en el cual, decidirá de mero derecho.

Artículo 26º: Cuando se fije la audiencia única, el juez oírás las alegaciones de los solicitantes y realizará el examen y admisión de los medios de prueba promovidos. Cuando a instancia de parte o por requerimiento del tribunal, sea necesaria la evacuación de alguna prueba fuera de audiencia, ésta quedará suspendida y el tribunal fijará un lapso probatorio que no podrá exceder de cinco días hábiles, cumplido el cual se reanudará la audiencia. Practicadas las pruebas,

el juez emitirá la decisión que corresponda, en una síntesis precisa y lacónica de los motivos de hecho y de derecho, la cual producirá de inmediato.

Disposiciones para el procedimiento virtual penal

Artículo 27º: En materia penal los procedimientos se ajustarán al procedimiento único virtual. La fase de inicio e investigación en sede fiscal se verificará de conformidad con la normativa procesal penal vigente. Las audiencias de presentación, preliminar y de juicio oral se verificarán de manera virtual de conformidad con lo dispuesto en esta normativa y en las leyes orgánicas y especiales en la materia.

Parágrafo primero: El fiscal del Ministerio Público, cinco días antes de presentar la acusación, deberá notificar a la víctima el día que presentará su escrito de acusación, para que ejerza su derecho o no de constituirse acusador particular propio o exprese su deseo de adherirse a la acusación fiscal el mismo día. El juez penal deberá notificar a la víctima de todos los actos del proceso, aun cuando su presencia no sea obligatoria o requerida para la realización del acto procesal.

Parágrafo segundo: El juez o jueza en jurisdicción penal resolverá en la audiencia preliminar todas las excepciones y defensas opuestas.

Una vez concluida la audiencia preliminar, el juez de control en el mismo acto ordenará el pase a juicio, remitiendo el expediente virtual al juez de primera instancia en función de juicio, quien, una vez recibido el expediente, deberá fijar la audiencia o debate oral prevista en esta normativa. En materia penal decidirá en la misma audiencia, sin posibilidad de diferimiento.

Artículo 28º: La práctica de los actos judiciales en materia penal a través del procedimiento virtual, el tribunal debe hacer constar la presencia del imputado o procesado en todos los actos del proceso y la presencia facultativa de la víctima. La admisión de los hechos en la oportunidad prevista en la normativa especial requerirá necesariamente la presencia digital del imputado.

Procedimientos especiales, medidas cautelares, otras incidencias y ejecución de sentencia

Artículo 29º: En materia de procedimientos especiales, se establecerán las garantías procesales establecidas en las leyes especiales y se ajustarán necesariamente a la normativa del procedimiento único virtual; sin que haya necesidad de establecer actos procesales adicionales.

Artículo 30º: La oposición a las medidas cautelares, oposición a la ejecución de la sentencia y cualquier otra incidencia en el proceso virtual, que guarden relación mediata o inmediata con el objeto principal del juicio o por su influencia, debe proponerse en forma concentrada para ser resuelta inmediatamente.

La oposición a las medidas cautelares será presentada con las pruebas que quiera hacer valer la parte afectada. El tribunal resolverá en un plazo no mayor de tres días. En caso de no haber pronunciamiento se entenderá como confirmación de la medida cautelar, sin apelación.

Parágrafo único: La tramitación de una cuestión incidental no suspenderá el curso de la causa principal, a menos que el tribunal lo considere necesario, lo que hará únicamente cuando la cuestión planteada suponga un obstáculo a la continuación del juicio, que se reanudará inmediatamente una vez que sea resuelta.

Disposiciones transitorias

Artículo 31º: En todo aquello no previsto, los jueces aplicarán la virtualidad y sus actuaciones deberán ceñirse estrictamente a esta modalidad. Los actos y traslados que deban practicarse fuera de la sede del tribunal deberán, una vez suscritos, ser digitalizados y agregados al expediente virtual de manera inmediata por el funcionario del tribunal.

Sino existiere un procedimiento expresamente establecido, el juez o jueza procurará aplicar analógicamente el que más se asemeje al caso y naturaleza del asunto.

Artículo 32º: Para asegurar el ejercicio pleno de los derechos y en cumplimiento de las disposiciones constitucionales que promueven los medios alternos de solución de controversias, el juez o jueza podrá instar a las partes a la conciliación tanto sobre lo principal como sobre alguna incidencia, sin perjuicio de que sean las partes quienes hagan la solicitud al tribunal. El juez dará prioridad a la solicitud, debiendo atenderlas de manera inmediata.

Artículo 33º: La junta directiva del Tribunal Supremo de Justicia y la Dirección Ejecutiva de la Magistratura procederán a una evaluación general de los medios tecnológicos que poseen los juzgados y solicitar los recursos extraordinarios para llevar adelante la adecuación tecnológica que se requiera. Por la naturaleza de la implementación de esta normativa y su trascendencia, deberá

solicitarse a la Superintendencia de Servicios de Certificación Electrónica (SUSCERTE), el apoyo para la implementación inmediata y progresiva en los tribunales del uso de la Firma Electrónica en documentos a través de certificados emitidos por los Proveedores de Servicios de Certificación (PSC) acreditados, que permita la gestión pública segura y de calidad del Poder Judicial venezolano, conforme la Ley de Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas, Ley de Infogobierno y Ley sobre acceso e intercambio electrónico de datos, información y documentación entre los órganos y entes del Estado.

Artículo 34º: El Tribunal Supremo de Justicia, a través de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, establecerá oficinas judiciales de apoyo e información a los ciudadanos y abogados en cada circunscripción judicial del país. Igualmente organizará un sistema de consulta ciudadana para que las personas y abogados puedan realizar las consultas y revisiones del expediente electrónica.

Hasta tanto el Tribunal Supremo de Justicia no tenga desarrollado y en pleno funcionamiento este sistema, todas las actuaciones de los juzgados, de las partes, funcionarios auxiliares, que se realicen de manera virtual, deben ser notificadas y enviadas a las direcciones de correo electrónico de las partes, para garantizar los principios constitucionales de acceso a la justicia, publicidad, debido proceso, seguridad y transparencia judicial en el procedimiento virtual.

Artículo 35º: Son aplicables supletoriamente, en todo aquello no previsto expresamente, las disposiciones establecidas en las leyes orgánicas, ordinarias, especiales de cada materia, así como en la jurisprudencia.

Artículo 36º: La presente normativa tendrá una *vacatio legis* de un (1) año. Durante ese lapso los jueces y el personal judicial designados, deben adecuar sus recursos tecnológicos al nuevo paradigma procesal con el apoyo de la Dirección de la Magistratura (DEM). La escuela de la magistratura deberá inmediatamente preparar los cursos necesarios de manera virtual para capacitar a jueces y funcionarios judiciales.

Normas Editoriales de Derecho y Sociedad

Normas Editoriales para la presentación de artículos académicos para Derecho y Sociedad. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monteávila

I. Sobre los artículos

1. Las colaboraciones que sean enviadas deben ser inéditas y cumplir con el Código de Ética de Derecho y Sociedad.
2. Los originales deben ser remitidos, dentro del plazo de convocatoria, a la dirección de correo electrónico derechosociedad@uma.edu.ve.
3. El manuscrito debe venir acompañado de un breve resumen en español e inglés de unas 10 líneas que sinteticen el contenido del artículo. En dicho resumen también deberá incluirse las palabras claves en español e inglés.
4. Deberá incluirse un resumen corto del currículum del autor en una nota al pie de página.
5. Deberá contar con: Resumen; Introducción; Desarrollo; Conclusiones. (Ver anexos “A” y “B”).
6. El trabajo debe tener una extensión mínima de 5.000 palabras y máxima de 35.000.
7. Estará prohibido en el texto resaltar en negritas, cursiva, y/o subrayado. Solo estará permitido, cuando una cita textual de otro texto así lo contenga.
8. Tipo y tamaño de letra:
 - a. Tipo de letra: Times New Roman tanto en el cuerpo del texto (título, párrafo, tablas y cuadros) como en las notas a pie de página.
 - b. Tamaño de la letra: 11 puntos en el cuerpo del texto (títulos, párrafos, tablas y cuadros) y 9 puntos en las notas a pie de página.

9. El interlineado debe ser de 1,5 en el cuerpo del texto (títulos, párrafos, tablas y cuadros) y sencillo en los títulos de más de dos líneas, las citas largas – afuera del párrafo– y en las notas a pie de página.
10. Alineación del texto:
 - a. Los títulos de los capítulos deben estar centrados.
 - b. Los subtítulos deben estar alineados a la izquierda.
 - c. Los párrafos y las notas a pie de página o al final del texto deben ir justificados (alineados tanto a la izquierda como a la derecha). Excepto la primera línea de los párrafos que llevará una sangría de 5 espacios (1,25 cm).
11. Programas del texto: Los artículos deben entregarse en formato Microsoft Word para PC (versiones 2003, 2007, 2010 o 2013). El archivo de texto debe tener la extensión .doc o .docx (no se acepta .rtf ni .pdf para el archivo de texto).

II. Sobre las citas, pies de página y referencias

1. Citas:
 - a. Tipo de cita: Estilo CHICAGO en una nota al pie de página. Se debe de mantener a lo largo de todo el texto.
 - b. El Estilo CHICAGO puede ser encontrado en: https://www.chicagomanualofstyle.org/tools_citationguide/citation-guide-1.html
 - c. Las citas textuales de menos de 40 palabras deben tener el mismo formato que el texto (no hay diferencia), y deben estar “entrecomilladas”
 - d. Las citas de más de 40 palabras deben ir en párrafo aparte con sangría continua de 5 espacios y con interlineado sencillo. Este tipo de cita no utiliza comillas.
2. Las notas a pie de página deben estar en letra Times New Roman 9.

III. Arbitraje doble ciego

1. Los trabajos presentados para publicación en Derecho y Sociedad serán sometidos a arbitraje doble ciego, basándose en los criterios aquí establecidos y en el Código de Ética de la revista.

ISSN 1317-2778



9 771317 277003