

**CONCLUSIONES GENERALES DEL 2º CONGRESO MUNDIAL CIELO LABORAL “CUARTA REVOLUCIÓN MUNDIAL Y GLOBALIZACIÓN: LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO, LA SALUD Y VIDA PRIVADA DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS DESAFÍOS DEL FUTURO”**

**12 y 13 de octubre de 2018**

**Facultad de Derecho. Universidad de la República**

**Montevideo (Uruguay)**

**Por Esperanza Macarena Sierra Benítez**

**Miembro del Comité Ejecutivo Cielo Laboral**

**Prof. Universidad de Sevilla (España)**

Señoras y Señores:

Es para mí un gran honor presentar las conclusiones generales del II Congreso Mundial de la RED Cielo en esta bonita y acogedora ciudad de Montevideo, con tanta riqueza histórica y cultural. La temática del Congreso titulado “Cuarta Revolución Industrial y Globalización: la protección del empleo, la salud y vida privada de los trabajadores ante los desafíos del futuro”, celebrado en esta Universidad de la República, ha reunido a estudiosos del Trabajo de 17 países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, España, Francia, Italia, México, Perú, Polonia, Portugal, Suiza, Uruguay y Venezuela.

Desde un punto de vista formal y organizativo, en estos dos intensísimos días se han celebrado tres sesiones plenarias –incluida esta sesión formal de clausura–, y 15 sesiones temáticas (donde también se han impartido 12 seminarios). También se han presentado varios pósteres, el informe de la OIT, y diversos libros.

La participación ha sido alta y de calidad, por lo que debemos felicitar a los cerca de 140 participantes que han defendido sus ponencias con el suficiente rigor científico en un corto espacio temporal y que, con sus reflexiones y conclusiones, me han permitido redactar las siguientes conclusiones generales en las que he intentado tener en cuenta el contenido de cada una de las sesiones plenarias y temáticas, agrupando dichas conclusiones por bloques de temas tratados.

Es obligado comenzar con lo que la Cuarta Revolución Industrial supone para el empleo y los desafíos que nos aguardan. La empresa conectada y gestionada con procesos

automáticos de inteligencia artificial y las plataformas tecnológicas han generado un nuevo tipo de trabajador más autónomo y con capacidad de innovación y adaptación al cambio. Este hecho disruptivo está provocando un debate en torno a la protección del trabajador conforme a las instituciones y normas existentes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Como se ha dicho en este Congreso, la tecnología que ha ocasionado estos cambios debe tratarse no sólo como un instrumento de opresión, que puede afectar a los derechos fundamentales de los trabajadores y a la dignidad humana, sino como un mecanismo de liberación que puede servir para controlar que esos derechos sean respetados por la propia Inspección de Trabajo. En este sentido, se ha afirmado que el diálogo social y la regulación a nivel nacional e internacional pueden servir para que, desde un punto de vista legal y ético, la tecnología esté al servicio del ser humano de manera integral, no sólo como consumidor y emprendedor sino también como trabajador.

Por tanto, la **1ª Conclusión general**, que me parece básica, es que **la tecnología debe estar al servicio del ser humano**. La **dignidad humana** como fundamento de convivencia deber ser preservada de los peligros de las tecnologías disruptivas. Por lo tanto, **son la regulación estatal e internacional y el diálogo social los mecanismos** que deben hacer prevalecer el mantenimiento del Estado de Derecho para defender los derechos humanos de los ciudadanos y de los trabajadores frente a los riesgos que la tecnología pueda provocar.

La **2ª Conclusión general** es que en la **era digital es necesario** abordar el **concepto de trabajador** dentro de las nuevas manifestaciones de la ajenidad y, en general, reconfigurar el empleo digital de la 4ª Revolución Industrial para repensar el alcance del Derecho del Trabajo, potenciando los derechos humanos en el trabajo para incorporar los valores éticos en la empresa. Así mismo, ante los avances tecnológicos de la Industria 4.0 **también es necesario rediseñar normativamente la figura del empleador**.

**3ª Conclusión:** Si queremos solucionar a nivel nacional los problemas que plantea el fenómeno de internalización de las relaciones laborales, debemos abordar de una vez por todas los retos desde una perspectiva internacional. Sin ánimo de ser exhaustivos, podemos citar algunos de los factores y riesgos a tener en cuenta: la elaboración de los contratos inteligentes plasmados en contratos susceptibles de ser

ejecutados más o menos automáticamente, los e-Sports o las competiciones de videojuegos en plataformas on-line, los procesos de terciarización de las empresas, las transformaciones dinámicas del mercado de trabajo, la digitalización del mercado de trabajo y su impacto en la salud (el derecho a la desconexión, la protección social de los trabajadores), etc.

**4ª Conclusión general. La globalización necesita un nuevo contrato social mundial** para conseguir un modelo de gobernanza internacional orientada en los principios internacionales del trabajo, con trabajo decente para todos y que respete las libertades democráticas y los derechos individuales y colectivos en las relaciones laborales, así como la ansiada universalización de la protección social en Latinoamérica. Es necesario aplicar políticas expansivas que contengan la llegada de ciclos económicos adversos y que aseguren un nivel de competencia respecto de otras economías emergentes, según las medidas propuestas por el banco Interamericano de Desarrollo.

**5ª Conclusión general. Debemos afrontar los retos que suponen las nuevas tecnologías para los derechos fundamentales de los trabajadores.**

Por ejemplo, el acoso sexual laboral se ha considerado una forma de violencia de género que necesita de la instauración de políticas públicas en salud mental dirigidas a toda la población para el desempeño del trabajo en un ambiente sano y equilibrado.

La libertad de expresión mediante las redes sociales sigue estando necesitada de suficiente equilibrio entre los derechos de los trabajadores en lo que respecta a su privacidad, y el derecho del control y buen nombre de la empresa.

Igualmente, es necesaria la protección del trabajador ante nuevas formas de discriminación por su orientación y condición sexual y la necesidad, por lo tanto, de protección del colectivo LGTBI en el Derecho Internacional y en cada Estado.

Ante las situaciones de acoso, estrés y síndrome del trabajador quemado se hace necesaria una ley donde no la hubiere, de manera que se exija una responsabilidad ética por parte de los sujetos de la relación jurídica para conseguir ambientes laborales saludables.

El derecho a la huelga recobra importancia, dado que las tecnologías pueden favorecer el ejercicio de un esquirolaje prohibido: el esquirolaje técnico. En este aspecto es necesario contar con el diálogo social como medio para la solución de los conflictos.

**6ª Conclusión General: En materia de conciliación** de la vida personal y laboral y la privacidad del trabajador **es necesario construir un cuerpo normativo** que dote a los trabajadores de los ajustes necesarios para combatir las pasadas prácticas del siglo XX: garantizar el tiempo de trabajo con las medidas de conciliación de la vida personal y laboral (principio de igualdad de género), preservando el ejercicio del derecho a la intimidad cuando la prestación de servicios se realiza con las nuevas tecnologías como, por ejemplo, el teletrabajo.

Y no quiero alargarme más, que supongo que estaremos todos deseando macharnos.

Me gustaría dar las gracias a todos los que han participado y hecho posible este Congreso, que ha resultado tan fructífero en el intercambio de ideas.

Y ya que estamos en Uruguay, me gustaría finalizar con una frase atribuida al famoso poeta Mario Benedetti, ya que considero que define perfectamente la situación a la que se enfrenta el Trabajo ante los retos de la 4ª Revolución de la Industria, de la globalización y de un mundo en constante evolución:

**“Cuando creíamos que teníamos todas las respuestas, de pronto cambiaron todas las preguntas”.**

Muchas gracias a todos

Esperanza Macarena Sierra Benítez.  
Comité Ejecutivo Cielo Laboral  
Univ. Sevilla