

**Revista de Direito do Trabalho - Ed. Especial
CIELO LABORAL 2018 - URUGUAY**

**CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y GLOBALIZACIÓN
LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO, LA SALUD Y LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES**

**Coordenação
Ives Gandra da Silva Martins Filho
Thereza Christina Nahas**

**Editorial Thomson Reuters Brasil, São Paulo, 18 de abril de 2019
Editado por Revista dos Tribunais
ISSN 0102-8774**

-Directoras de este número especial:

Lourdes Mella Méndez. Coordinadora General de la Red Internacional CIELO Laboral

Thereza Nahas. Miembro del Comité Científico de la Red Internacional CIELO Laboral. Coordinadora de la *Revista de Direito do Trabalho (RDT)*

-Subdirectora de este número especial

Silvia Fernández Martínez. Secretaria General de la Red Internacional CIELO Laboral

-Coordinador de este número especial:

Duarte Abrunhosa e Sousa. Comité Ejecutivo de la Red Internacional CIELO Laboral

Esta publicación se enmarca en los objetivos de las siguientes actividades de investigación:

1. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, Unión Europea, Proyecto de Investigación nacional del MINECO, titulado “Nuevas (novísimas) tecnologías de la información y comunicación y su impacto en el mercado de trabajo: aspectos emergentes en el ámbito nacional e internacional” (DER2016-75376-R)
2. Red de Excelencia: Red de estudio y difusión del impacto de las nuevas TICS en la empresa (DER2017-90700-REDT). Financiación de la Agencia Estatal de Investigación.

COMISIÓN EVALUADORA INTERNACIONAL DE LOS TRABAJOS PRESENTADOS EN ESTE NÚMERO ESPECIAL

A efectos de garantizar la calidad de la publicación, la Red Internacional CIELO laboral nombró una Comisión internacional encargada de la evaluación anónima y selección de los trabajos a publicar en la Revista *Direito do Trabalho* (Brasil).

La Red CIELO agradece a los miembros de la mencionada Comisión su desinteresado trabajo y colaboración.

Por la OIT:

- María Luz Vega. Coordinadora de la *Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo* de la OIT.

Por ITALIA:

- Prof. Michele Tiraboschi. Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Módena y Reggio Emilia.

Por FRANCIA:

- Prof. Rafael Encinas de Munagorri. Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Nantes.

Por PORTUGAL:

- Prof. Catarina de Oliveira Carvalho. Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad Católica Portuguesa.

Por ESPAÑA:

- Prof. José Luis Gil y Gil. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá de Henares.

Por URUGUAY:

- Prof. Juan Raso. Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de la República.

Por CHILE:

- Prof. Rodrigo Palomo Vélez. Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad de Talca.

Por BRASIL:

- Thereza Nahas. Doctora en Derecho por España. Jueza del Tribunal Regional del Trabajo de São Paulo.

PRÓLOGO

Lourdes Mella Méndez.

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social.
Coordinadora General de la Red Internacional CIELO Laboral

Es para mí un honor escribir el prólogo de este número especial, en acceso abierto, de la prestigiosa Revista *Direito do Trabalho* de Thomson Reuters (Brasil). Dicho número especial publica una selección de los trabajos presentados en el *II Congreso Mundial de la Red Internacional CIELO Laboral*, celebrado en Montevideo (Uruguay) en octubre de 2018.

Siguiendo los contenidos debatidos en el referido Congreso Mundial, los trabajos aquí publicados se agrupan en seis grandes bloques temáticos. El primero de ellos es el relativo al impacto de la Cuarta Revolución Industrial en el mercado de trabajo, con especial atención a los efectos que la introducción de las novísimas tecnologías digitales, la inteligencia artificial y la robótica está generando en el empleo y la forma de trabajar y, en definitiva, en la manera de producir bienes y servicios en la sociedad actual. Especialmente preocupante es la presencia de los robots en el ámbito del trabajo, que -en cuanto máquinas electromecánicas o virtuales capaces de automatizar con eficacia un sinnúmero de tareas- pronto se harán imprescindibles por doquier. Desde tal punto de vista, surge la alarma ante un posible aumento del desempleo tecnológico o, en otros términos, el generado por la sustitución del hombre por la máquina (robot). Al mismo tiempo, la convivencia de los robots con los trabajadores humanos en un mismo espacio de trabajo, y en el cual estos últimos pueden llegar a recibir órdenes de aquellos (alterando la tradicional relación del hombre con el instrumento de trabajo), también es un nuevo foco de confrontación y problemas específicos de no fácil solución. Otro tanto sucede con las cuestiones relativas a los posibles derechos y deberes del robot en cuanto trabajador de una organización empresarial.

Con todo, no cabe hacer caso omiso de estos relevantes cambios tecnológicos que, ahora mismo, ya son una realidad en muchas empresas. La adecuada y continua adaptación a aquellos es una necesidad real y urgente. La Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, constituida por la OIT con motivo de la celebración de su Centenario en 2019, en su reciente informe titulado “Trabajar para un futuro más prometedor” (resumen), señala que “los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– crearán nuevos puestos de trabajo, pero quienes van a perder sus trabajos en esta transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades”. Es evidente que las competencias profesionales actuales “no se ajustarán a los trabajos de mañana y las nuevas competencias adquiridas” podrán quedar desfasadas en poco tiempo (p. 1).

Así las cosas, la citada Comisión establece, claramente, el derecho de las personas “a un aprendizaje a lo largo de la vida”, que permita a aquellas “adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente”. Este derecho al aprendizaje permanente debe entenderse en sentido amplio, al incluir tanto el de carácter formal como el informal y extenderse desde la infancia hasta la madurez. La obligación de actuar de manera decidida para lograr la efectividad de este derecho a la formación es de todos, y, en consecuencia, la Comisión prevé que son “los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas”, los que tienen las responsabilidades compartidas y complementarias para poner en marcha y gestionar “un ecosistema de aprendizaje” permanente durante todo el proceso vital, que sea de calidad y cuente con la financiación adecuada.

De otro lado, la formación especializada y permanente es necesaria porque el impacto de la digitalización en el trabajo no solo genera desempleo tecnológico en el sector tradicional, sino también nuevas oportunidades laborales a través del surgimiento de distintas maneras de trabajar, para las que conviene estar preparado. En esta línea, una nueva forma de trabajo que está generando polémica es la vinculada a las plataformas digitales, especialmente por la precariedad en la que se hallan las personas prestadoras de los servicios que se ofertan o realizan para terceros a través de aquellas. Tanto la doctrina científica como los tribunales laborales se centran en la determinación de la naturaleza jurídica (laboral o autónoma) de esa prestación de servicios, teniendo en cuenta que las plataformas se declaran, generalmente, como simples intermediarias.

Más allá de la discusión sobre los indicios de laboralidad que puedan apreciarse en el caso concreto, cabe plantearse la oportunidad de reconocer un catálogo común de derechos para todas las personas prestadoras de servicios con independencia de la naturaleza de su vínculo. Con este enfoque interpretativo amplio, se pronuncia el ya citado Informe de la OIT, según el cual es necesario el establecimiento de una *garantía laboral universal*. En efecto, “todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral”, deberían disfrutar de los derechos fundamentales del trabajo, un salario vital adecuado (lo que parece requerir que no baje de un mínimo que permita vivir dignamente), unos límites máximos respecto a la jornada laboral y una protección en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Esta visión extensa del concepto de trabajador incluso podría servir para defender la aplicación de este grupo de derechos básicos y mínimos a toda persona que presta servicios en una relación de dependencia económica, como sucede con los autónomos económicamente dependientes, reconocidos en algunos ordenamientos jurídicos, como el español (art. 11 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo). Esta posición acabaría, de raíz, con la actual discusión del vínculo jurídico existente entre el trabajador y la plataforma, a la vez que sería la más protectora y justa para la persona trabajadora que -más allá de su concreta etiqueta jurídica- se encuentra en una situación de precariedad laboral real y, por lo tanto, necesitada de una protección mínima.

Sobre todos estos aspectos y muchos otros relativos a las nuevas formas de trabajo, se profundiza en el primer bloque temático de la obra, tras el cual se sitúa el segundo, que aborda la globalización y el trabajo decente en el marco de la nueva economía digital y, por lo tanto, tampoco deja totalmente de lado el aspecto tecnológico. En efecto, el segundo núcleo incluye diversos estudios sobre los efectos que la globalización e internacionalización de la economía está produciendo en el mercado de trabajo tradicional y, especialmente, en la colaboración entre las empresas. Uno de esos efectos es, sin duda, el aumento progresivo de la subcontratación y, en general, de los procesos múltiples de descentralización productiva, con un difícil control de las condiciones reales de trabajo en los últimos eslabones de la cadena. Así las cosas, ante la imposibilidad de poder exigir responsabilidades a los empresarios, la desprotección laboral e inseguridad jurídica de los trabajadores aumenta de modo exponencial. En esta línea, incluso se estudia la relación entre la legalización de la subcontratación ilimitada y la reducción del trabajo informal en algún país de América Latina (Brasil), siendo la conclusión negativa a efectos de reducir este último tipo de trabajo precario, carente de derecho alguno.

De otro lado, la globalización también ha acentuado el fenómeno de las cadenas mundiales de suministro, también denominadas “redes mundiales de producción”, “cadenas de valor mundiales” y “cadenas mundiales de suministro”. En cualquier

caso, la mencionada expresión se refiere a toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores finales, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos productos. Las cadenas mundiales de suministro -en cuanto estructuras organizativas complejas, variadas y dinámicas- han sabido ganar protagonismo en la economía globalizada y convertirse en una forma habitual de organización de las inversiones, la producción y el comercio en el ámbito económico internacional. Se crean, así, nuevas oportunidades para que las empresas accedan a los distintos mercados, amplíen su producción e incrementen sus beneficios.

En muchos países, y particularmente en los que están en vías de desarrollo, estas complejas estructuras empresariales han creado empleo y abierto nuevas oportunidades para el desarrollo local. Ahora bien, la dinámica de las relaciones de producción a escala de la economía global puede incidir negativamente en las condiciones de trabajo. En efecto, los procesos competitivos a escala mundial son insaciables y ejercen presiones a la baja en la observancia de los derechos laborales de los trabajadores, afectando, incluso, al respeto de los de carácter fundamental, como el de libertad sindical, o al compromiso con los procesos de negociación colectiva de las condiciones laborales.

Así pues, tal y como apuntan varios de los estudios publicados aquí, es necesario compatibilizar la modernización en el ámbito económico con el progreso laboral y social, pues el crecimiento económico debe ser integrador y el trabajo decente. Para ello, resulta necesario cubrir los vacíos de gobernanza a nivel sectorial, nacional, regional y mundial, reforzando la interacción y colaboración entre los mandantes tripartitos y el resto de actores que participan en las cadenas mundiales de suministro (Informe IV OIT “El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, 2016). Aunque no parece posible revertir el modelo de la globalización económica actual -impulsado por la digitalización de las empresas-, sí debe reclamarse un trabajo decente para todos, que respete las libertades democráticas y los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, a la vez que garantice una protección social mínima para estos. Tal y como exige la OIT, los gobiernos, las instituciones y los agentes sociales deben actuar, de manera decidida, para conseguir un futuro del trabajo digno.

En otro orden de cosas, los bloques temáticos III y IV de esta publicación abordan cuestiones directamente relacionadas con el trabajo decente y el estatuto protector de la clase trabajadora. En el apartado III, se incide en los derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto de la digitalización, y así se aborda el estudio del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (conocido como el Reglamento general de protección de datos). Puede decirse que este nuevo Reglamento introduce novedades significativas en el contexto de la protección y seguridad del tratamiento de los datos personales dentro del ámbito europeo, pasando de un modelo hetero-regulador a otro autorregulador, en el que la empresa debe implementar mecanismos internos para asegurar el cumplimiento de las exigencias legales en esta materia. La observancia del citado Reglamento va a implicar cambios organizacionales importantes para muchas empresas, que se verán obligadas a revisar sus procesos internos de tratamientos de datos. Con todo, lo más significativo es el aumento de la toma de conciencia sobre la

importancia de la necesidad de proteger los datos personales de todos los trabajadores, lo que implica un uso restringido y limitado de los que ya se dispone en la empresa.

En lo relativo al uso de los medios de vigilancia a distancia, y desde la perspectiva de ese nuevo Reglamento europeo, aquellos solo se pueden utilizar cuando tienen como objetivo la protección de las personas y bienes y, excepcionalmente, el cumplimiento o defensa de un deber legal en sede judicial. Nunca se puede hacer uso de tales medios para controlar el rendimiento del trabajador ni para vigilarlo fuera del contexto laboral, ni siquiera mediando consentimiento del afectado. Como se aprecia, el derecho de la empresa a la gestión y uso de las herramientas tecnológicas de vigilancia encuentra límites importantes en el derecho fundamental a la privacidad del trabajador, por lo que debe primar un equilibrio caracterizado por un uso no intrusivo, necesario, proporcional, de buena fe, idóneo y justificado.

Sobre esta temática, se aportan importantes reflexiones en los trabajos aquí publicados, que profundizan, además de en el estudio de la normativa europea, en ordenamientos nacionales, como el chileno. Así se concluye que, en este país (como en otros muchos de la región latinoamericana), la protección del derecho a la intimidad o vida privada del trabajador es un proceso relativamente reciente, con plasmación legal en el Código del Trabajo. A partir de ahí, el referido derecho se ha ido configurando paulatinamente como un límite para el poder de dirección del empresario, especialmente respecto del uso de nuevos sistemas de control de carácter tecnológico. Para determinar si un sistema de control del empleador vulnera el derecho fundamental a la intimidad del trabajador, especialmente los que implican nuevas tecnologías, deberá analizarse tanto el sistema en sí como el uso que el empresario hace del mismo y, finalmente, en qué medida afecta a los derechos fundamentales de aquel. En todo caso, un aspecto importante para la efectiva defensa de los derechos constitucionales de los trabajadores (como límite al ejercicio de las facultades del empleador) es la existencia de un procedimiento jurisdiccional especial y específico, que refleja la importancia que el legislador da a la protección de aquellos.

Otros derechos fundamentales aquí analizados son los relativos a la libertad de expresión e imagen del trabajador, que adquieren nuevas perspectivas cuando se cuestionan en el ámbito de las redes sociales y frente a los intereses de la empresa. Los límites del derecho del trabajador a expresarse libremente dependerán de las circunstancias concurrentes en el caso, como la propiedad de la red social (privada o pública), su uso en tiempo y lugar de trabajo o, en fin, la existencia de instrucciones empresariales internas (código de conducta informática). Sea como fuere, la amplia y rápida difusión de las opiniones expresadas en esos medios tecnológicos aconseja un uso consciente y prudente de los mismos por todos los usuarios.

En fin, otro derecho fundamental importante y que siempre cabe reivindicar es el de la igualdad y no discriminación frente a cualquier condición o circunstancia, como puede ser la de la edad avanzada del trabajador. En sociedades envejecidas, como la europea o la de ciertos países de Latinoamérica, no es un tema baladí, máxime en épocas de elevado desempleo en las que la pérdida del puesto de trabajo a una determinada edad (madura) puede suponer un claro impedimento para volver a reincorporarse al mercado de trabajo.

Sobre derechos fundamentales también se sigue reflexionando en el bloque temático IV de esta publicación, aunque bajo la perspectiva de la conciliación y la salud del trabajador. No cabe duda alguna que uno de los elementos clave tanto para el trabajador como para el empresario es siempre el del tiempo de trabajo. La delimitación de la jornada laboral resulta básica para garantizar, por un lado, una

productividad mínima al empresario y, por otro, el disfrute de una vida privada al trabajador, permitiendo la conciliación familiar y el cuidado de su salud física y mental. Como no podía ser de otra manera, la introducción de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la empresa y la aparición de nuevas formas de trabajo a distancia afectan directamente a este parámetro del tiempo de trabajo. *A priori*, se suelen destacar claras ventajas para la conciliación, en cuanto el trabajador puede prestar servicios fuera de la empresa, o sea, en su domicilio u otro lugar de su disponibilidad y, por lo tanto, es capaz de atender -se supone, en mayor medida- sus intereses personales.

Sin embargo, al poco tiempo de la introducción de esas nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, se han podido conocer también sus verdaderos riesgos y peligros, siendo uno de ellos el del abuso y descontrol en su utilización, lo que puede llevar a diluir las fronteras entre el tiempo de trabajo y el de descanso. Así las cosas, cabe reclamar un uso responsable de las nuevas tecnologías por parte de los empresarios e, incluso, por los propios trabajadores, en orden a proteger la vida privada, la conciliación y la salud de estos. En esta línea, también se pronuncia el ya citado Informe de la OIT, que promueve al reconocimiento de la seguridad y la salud en el trabajo como uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo. Y, para ello, propone ampliar la soberanía del trabajador sobre el factor tiempo. Así se establece que “los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa”. Hay que “aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal”, lo que puede ayudarles a “encarar las presiones” derivadas de la rotura de “la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado” (p. 4).

Desde este mismo punto de vista, cabe destacar la importancia de la aprobación, en el ordenamiento español, de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, que, aunque podría ser mejorable, ya, de por sí, supone un claro paso adelante en el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a la digitalización excesiva. En este sentido, el art. 88 prevé el denominado derecho a la desconexión digital del trabajador, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, así como de su intimidad personal y familiar. Aunque su regulación dependerá de lo pactado, la previsión legal del derecho a la desconexión es una clara ventaja para el trabajador.

El bloque V de este número extraordinario de la Revista *Direito do Trabalho* se dedica a profundizar en diferentes aspectos de la fijación individual y colectiva de las condiciones de trabajo y su defensa por los trabajadores en estos tiempos de revolución tecnológica. Y, en este punto, y a efectos de destacar la importancia de la negociación colectiva para establecer garantías para los trabajadores, cabe enlazar con la última idea expuesta en el párrafo anterior. Así, en el caso español, la mencionada LO 3/2018 (Título X; arts. 79 a 97) confía, en buena medida, el desarrollo de los nuevos derechos digitales a la autonomía colectiva (art. 91). En cualquier caso, el legislador también impulsa, con decisión, la autorregulación e implicación del empresario en la elaboración de una política interna dirigida a los trabajadores en la que se establezcan los criterios de utilización de los dispositivos digitales (art. 87.3) o las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión (art. 88.3). En todo caso, esa política interna debe ser negociada con los representantes de los trabajadores a efectos de gozar del mayor consenso posible.

Algunos de los interesantes trabajos analizados en este apartado reflexionan sobre la evolución de la negociación colectiva en tiempos de crisis, que tiende, por un lado,

a primar al convenio como fuente del derecho frente al peso más tradicional de la ley y el contrato. Asimismo, por lo que se refiere a los propios convenios, se priorizan los de empresa frente a los de sector, siguiendo una tendencia general en los países europeos. Todo ello va dirigido a reforzar el poder de la empresa frente a los derechos de los trabajadores, aunque en nombre de la defensa del empleo. En todo caso, la negociación colectiva siempre es importante para proteger a los trabajadores, como sucede ahora con los nuevos precarios que prestan servicios en las plataformas digitales. De hecho, aun al margen de la naturaleza laboral o no de su vínculo contractual, estos prestadores de servicios reclaman el ejercicio de los derechos colectivos tradicionales, tales como los de representación, negociación y huelga, y sobre las dificultades que presenta su ejercicio y reconocimiento a aquellos se reflexiona en esta sección. Por cierto, esta concluye con un capítulo específico sobre el derecho de huelga y el denominado esquirolaje tecnológico, aportándose interesantes reflexiones en orden a la protección del derecho fundamental en juego.

El apartado VI -el último de la publicación- aborda algunos problemas que afectan a la sostenibilidad futura de los sistemas de seguridad social, así como determinadas cuestiones relativas al impacto de las nuevas tecnologías en el proceso laboral, como la prueba digital. En cuanto a la sostenibilidad futura del sistema de seguridad social, cabe destacar dos importantes cuestiones sobre las que se reflexiona aquí. Por un lado, la necesidad de la inclusión en el sistema de todos los trabajadores que prestan servicios en las nuevas formas de trabajo de la economía digital. Hasta ahora, muchos de estos trabajadores han estado al margen de la legalidad y con escasa o nula protección salarial y de seguridad social, por lo que esta situación representa una amenaza para ellos y la viabilidad del propio sistema (que, al final, aunque no hayan cotizado, deberá darles algún tipo de protección básica). Así las cosas, urgen soluciones que permitan financiar los sistemas de seguridad social y garanticen su sostenibilidad futura, dando acceso a los mismos a todas las personas que desempeñan su actividad profesional en la era digital.

Por otro, se halla el problema del progresivo envejecimiento de la clase trabajadora y su pronta incorporación al grupo pasivo de perceptores de prestaciones de jubilación del sistema de seguridad social. El ya citado Informe de la OIT señala que el envejecimiento de la población es una variable que puede ejercer presión sobre los mercados de trabajo y los sistemas de la seguridad social, y a la que habrá que buscar soluciones eficaces a la mayor brevedad (p. 1). En este sentido, cabe proponer la implementación de políticas sociales fuertes, con el propósito de fortalecer el empleo pleno, decente y productivo durante todo el ciclo de la vida laboral y, a su vez, de nuevos modelos de protección social que aseguren y amplíen su cobertura, así como su sostenibilidad, especialmente para la clase trabajadora en edad avanzada.

Finalmente, cabe cerrar este breve prólogo con unas palabras de agradecimiento. En primer lugar, a los coordinadores y responsables de la Revista *Direito do Trabalho* de Thomson Reuters (Brasil), por publicar *en abierto* y de manera gratuita los trabajos (seleccionados) presentados en el II Congreso Mundial de nuestra Red. En segundo lugar, a todos los autores de esos trabajos, por su tiempo y esfuerzo para aportar interesantes reflexiones a los actuales y futuros problemas del mundo del trabajo. Y, en tercer lugar, al lector de estas líneas, por su interés en nuestra publicación, y a quien animamos a seguir adentrándose en la misma con la ilusión de que le pueda ser útil.

EDITORIAL

Ives Gandra da Silva Martins Filho

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (Decano)

O número deste mês, da *Revista de Direito do Trabalho da RT*, está dedicado à publicação de estudos selecionados, dentre os apresentados no 2º Congresso Mundial de CIELO LABORAL, realizado na Faculdade de Direito da “Universidad de la República” (Montevideu, Uruguai) nos dias 12 e 13 de outubro de 2018, com a participação de representantes de 17 dos 34 países filiados à entidade promotora.

A importância deste número e dos artigos que o integram, funcionando quase que como anais desse congresso, decorre da atualidade da temática central do encontro e da diversidade e qualificação dos autores que apresentaram suas visões das questões trabalhistas que nos ocupam e preocupam.

A CIELO LABORAL (“Comunidad para la investigación y el estudio laboral y ocupacional”) constitui uma rede internacional de colaboração entre pesquisadores e especialistas do mundo do trabalho de diferentes países, englobando principalmente a América Latina e países europeus diretamente relacionados com ela, como é o caso de Portugal, Espanha, França e Itália.

Este 2º Congresso Mundial da entidade teve como temática central a “Cuarta Revolución Industrial y Globalización: La protección del empleo, la salud y vida privada de los trabajadores ante los desafíos del futuro”, contando como coordenadores principais com Professores Lourdes Mella Méndez, da Universidade de Santiago de Compostela (Espanha), e Juan Raso-Delgue, da Universidade da República (Uruguai) e mais de 250 participantes.

Nas exposições, cada participante pôde falar em sua língua natal, demonstrando a globalização do conhecimento linguístico, predominando o espanhol, português e francês. No entanto, na presente publicação, optou-se por dar prevalência ao idioma português e aos expositores brasileiros, de modo a divulgar, em nosso país, o que defenderam fora dele.

Na sessão plenária de abertura, pudemos traçar um quadro da reforma trabalhista levada a cabo no Brasil no ano de 2017, mostrando suas virtudes e vicissitudes. Este número da Revista tem como foco aspectos concretos dessa reforma, apresentados pelos demais palestrantes brasileiros, tratando desde os limites à negociação coletiva traçados pela reforma, passando pelos direitos de personalidade e sua reparação quando violados, pelo princípio da norma mais favorável na reforma laboral, pelas questões ambientais e sindicais, de trabalho intermitente e de arbitragem.

O leque de questões ligadas à Lei 13.467/17 é variadíssimo, mostrando no exterior a experiência brasileira e submetendo-a ao crivo de especialistas de outras nações que também tiveram suas recentes reformas trabalhistas, como foram os casos de Portugal, Espanha, França, Itália e Alemanha.

O próximo Congresso Mundial da CIELO LABORAL será em Nantes (França) em setembro de 2020. Para informações sobre o evento, basta acessar o site da entidade promotora: www.cielolaboral.com Esperamos que a delegação brasileira no próximo evento possa ser maior que a de 2018, levando e trazendo experiências novas sobre o direito e o processo do trabalho no Brasil e no exterior.

Brasília, 3 de março de 2019.