



DOCUMENTOS DE TRABAJO

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Impactos de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo



* Documento de trabajo preparado para el Seminario de Derecho Laboral y de la Seguridad Social: el derecho fundamental al trabajo y la seguridad social bajo la óptica de las nuevas tecnologías en tiempos del Covid-19, realizado el 21 de mayo de 2020 en forma virtual y organizado por profesores del área laboral de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia.

Medellín, septiembre 27 de 2021

Impactos de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo

Maria Rocio Bedoya Bedoya¹

El propósito de esta ponencia es reflexionar acerca de los efectos y las consecuencias que vienen provocando las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en el mundo del trabajo. Para ello, se analiza la influencia de la evolución tecnológica e informática en las últimas cuatro décadas, en la transformación de la producción capitalista neoliberal y su impacto en el mundo del trabajo. Seguidamente, se examinarán algunas disposiciones que en el ámbito jurídico y jurisprudencial se han proferido al respecto para proteger derechos fundamentales como el derecho al trabajo, el habeas data, entre otros.

1. La era de las nuevas tecnologías en el sistema capitalista neoliberal y su impacto en el trabajo

En 1995 Jeremy Rifkin publicó su libro *El fin del trabajo*. En él describe la influencia de las nuevas tecnologías en los procesos de producción capitalista y su consecuencia en el mercado de trabajo. De hecho Rifkin habla del “declive de la fuerza de trabajo global”:

Los nuevos procesos productivos producirán un desempleo estructural insalvable. Este paro estructural para la clase trabajadora clásica y para otros sectores de trabajadores cualificados es consecuencia de: (...) la sobreproducción de mercancías constante, globalizada e incontrolable, la aplicación de procesos de alta reingeniería en los procesos productivos, la aplicación de la robótica, la informática y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación –TIC-, y el control horizontal de las estructuras productivas con pocos directivos altos y sin puestos intermedios (Rifkin, 1995, p.23)

¹ Profesora del Área de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia. Correo electrónico: maria.bedoya@udea.edu.co

Por estos procesos estarían afectados: la fuerza de trabajo sin calificación, la poco cualificada, también los trabajadores cualificados, cuadros intermedios y profesionales liberales, todos son presa de este proceso imparable de destrucción de trabajo remunerado o asalariado.

Rifkin estaba analizando la producción capitalista de la década del 80 cuando empezaba la globalización y la llegada de las nuevas tecnologías a la gran producción capitalista, superando la segunda revolución industrial. La primera a finales del siglo XVIII y comienzos del *siglo XIX*, fue la revolución de la energía del carbón, de la máquina de vapor y de la industria capitalista que desplazó millones de trabajadores campesinos a las grandes ciudades europeas, creó el proletariado y el trabajo esclavo de las mujeres y de los niños. Esta evolución del capitalismo fue la que analizó Marx a mediados del siglo XIX en el Manifiesto Comunista (1848) y en el Capital (1867).

La segunda revolución industrial, cien años después, a comienzos del siglo XX se caracteriza por la emergencia de la energía petrolera, la electricidad y la gran maquinaria industrial que en general supedita el trabajo humano a la máquina. Esta última imagen está magníficamente ilustrada en la película *Tiempos Modernos* de Chaplin (1936).

Al comienzo de la aplicación de la robótica y la informática a la producción (años 80 y 90 del siglo XX), se presenta la contradicción entre la inteligencia artificial y la inteligencia humana, al punto que un periódico inglés (The Economist) se pregunta, comentando a Rifkin: “¿qué pasa cuando las máquinas sean suficientemente inteligentes para convertirse en trabajadores? En otras palabras, cuando el capital se convierte en mano de obra. En los próximos años las tecnologías de Software más sofisticadas van a llevar a la civilización, cada vez más, a un mundo casi sin trabajo”.

En 2003 Zygmunt Bauman en su obra *La Modernidad Líquida* analiza las características de esta nueva modernidad, asumiendo la sentencia de Marx y Engels en el Manifiesto Comunista de 1848, de que todo lo sólido se desvanece en el aire, queriendo significar que la irrupción del capitalismo industrial rompía las barreras de la sociedad feudal, de la vieja producción

campesina y las monarquías aristocráticas de siglos anteriores. Para Bauman, los fenómenos globales de la desregulación, la liberalización, la flexibilización de los mercados financieros, *laboral*, inmobiliario, la disminución de las cargas impositivas al gran capital y la desaparición del Estado de Bienestar; están marcando la época de la modernidad líquida en la cual se impone la precariedad de los vínculos humanos en una sociedad individualista y precarizada, marcada por el carácter transitorio de las relaciones.

La cultura laboral de la flexibilidad arruina la previsión de futuro, destroza el sentido de la carrera profesional y de la experiencia acumulada, las instituciones ya no son anclas de las existencias personales, asistimos a la decadencia del estado de bienestar, de los estados nacionales y de los relatos colectivos que otorgan sentido a la historia y a las vidas individuales. Todo ello produce: el debilitamiento de los sistemas de seguridad social que protegían a los trabajadores y al individuo, la licuefacción y disolución de estructuras sólidas como el estado de bienestar, el estado nación, la fábrica tradicional, la esfera mercantil y comercial lo impregna todo, las relaciones se miden en términos de costo – beneficio, la sociedad de consumo impregna las relaciones humanas como mercancías.

Todo ello, significa que los desempleados de hoy, en la modernidad líquida, son “desechos humanos, gente superflua, excluida y fuera de fuego, (...)”, hace medio siglo los desempleados formaban parte de una reserva de trabajo activo (ejército industrial de reserva, según Marx) que esperaban en la retaguardia del modelo laboral una oportunidad. Ahora se habla de excedente de gente superflua, innecesaria, cuantos menos trabajadores haya, mejor para la economía, sería mejor si los desempleados desaparecieran de una vez”. (Bauman, 2003)

Este autor señala incluso como el desarrollo del capitalismo globalizado neoliberal ha marginado continentes enteros como el africano que ha quedado al margen de la globalización y señala a los migrantes como marginados sociales, el extraño contemporáneo, el otro que produce racismo y xenofobia en los países del norte desarrollado. El migrante no es sujeto de derechos. Así, al antiguo trabajador precarizado ahora trabajador superfluo de la producción capitalista, se une la categoría de marginados de la globalización en grandes extensiones del mundo de África,

Asia y América Latina: concluyó la etapa de la incrustación de los individuos en las estructuras sólidas como el régimen de producción industrial, las instituciones democráticas y el estado de bienestar que tenían una fuerte raigambre territorial en los estados nación.

Ahora el trabajador está sólo, enfrentado al desempleo y en el caso colombiano, a la desigualdad, a la violencia, al cambio climático, a la actual pandemia que todo lo agrava y al “otro” migrante con la llegada masiva de venezolanos.

Hace no mucho el precariado era la condición de vagabundos, homeless (destechados), mendigos. Ahora marca la naturaleza de la vida de gente que hace 50 años estaba bien instalada, gente de clase media. Menos el 1% que está arriba del todo, nadie puede sentirse hoy seguro. Todos pueden perder los logros conseguidos durante su vida sin previo aviso. (Bauman, citado por Barranco, 2017).

Por un lado, decía Bauman, está la “devastación emocional y mental de muchos jóvenes que entran ahora al mercado de trabajo y sienten que no son bienvenidos, que no pueden añadir nada al bienestar de la sociedad, sino que son una carga”. Por otro, concluía, “la gente que tiene un empleo experimenta la fuerte sensación de que hay altas posibilidades de que también se conviertan en desechos”.

Yuval Harari en su libro *21 Lecciones para el siglo XXI* habla de la crisis de la democracia liberal creada por el colapso ecológico universal y por la disrupción tecnológica de la inteligencia artificial, de la tecnología de la información y de la biotecnología y sus efectos: “Quizá la revolución tecnológica eche pronto del mercado de trabajo a miles de millones de humanos y cree una nueva *clase inútil* que lleve a revueltas sociales y políticas”. (Harari, 2018).

Como lo habían advertido previamente Aldous Huxley en su obra *Un mundo feliz* (1932) y George Orwell en su *novela 1984* (1948), estamos llegando a la época de las “dictaduras digitales”, donde la revolución de la tecnología, de la informática, de la biotecnología, de la nanotecnología, de la neurociencia, de la robótica, han permitido crear la inteligencia artificial

que amenaza las formas clásicas del trabajo en cuanto permite a los científicos acceder a los humanos y comprender cómo toman sus decisiones mediante patrones y probabilidades. La inteligencia artificial supera a los humanos en cuanto a la conectividad (redes) y la capacidad permanente de actualización (innovación).

De acuerdo con Harari, es posible que el mercado laboral en **2050** esté caracterizado por la cooperación entre los humanos y la inteligencia artificial, en lugar de la competición (esto se ilustra en la serie rusa de Netflix *“mejores que nosotros”*, pero por ahora “ningún empleo humano estará jamás a salvo de la amenaza de la automatización futura porque el aprendizaje automático y la robótica seguirán mejorando).

Semejante inestabilidad hará así mismo que sea más difícil organizar sindicatos o conseguir derechos laborales. En la actualidad muchos empleos nuevos en economías avanzadas implican trabajo temporal no protegido, trabajadores autónomos y trabajo ocasional. ¿Cómo se sindicaliza una profesión que surge de pronto y desaparece en una década? (Harari, 2018: 48).

El comunismo del siglo XX daba por sentado que la clase obrera era vital para la economía y los pensadores comunistas intentaban enseñar al proletariado cómo convertir su inmenso poder económico en influencia política. El plan político comunista exigía una revolución de la clase trabajadora. ¿Cuán relevantes serán estas enseñanzas si las masas pierden su valor económico y, por tanto, necesitan luchar contra la irrelevancia en lugar de luchar contra la explotación?, ¿cómo se inicia una revolución de la clase obrera sin una clase obrera? (Harari, 2018: 54).

La globalización ha beneficiado a grandes sectores de la humanidad, pero hay demasiada desigualdad creciente tanto entre las sociedades como al interior de las mismas. Algunos grupos monopolizan los frutos de la globalización, al tiempo que miles de personas se quedan atrás. “Hoy en día el 1% más rico posee la mitad de las riquezas del mundo, las 100 personas más ricas poseen más en su conjunto que los 4.000 millones de personas más pobres”. (Harari, 2018: 97).

En cuanto al futuro del empleo, la inteligencia artificial requerirá seres humanos para su mantenimiento y uso, por ejemplo, de los robots, de los drones –mantenimiento, control remoto, análisis de datos, ciberseguridad–, impresoras 3D. Por ello Harari recomienda proteger a los humanos, no a los empleos, “satisfacer las necesidades básicas de la gente y proteger su nivel social y su autoestima”, y recoge nuevamente una propuesta hecha ya por Rifkin en 1995, la Renta Básica Universal². Propone, además, ampliar la gama de actividades humanas consideradas empleos como la economía del cuidado (niños, ancianos, discapacitados) y la economía verde (servicios ambientales).

La globalización capitalista neoliberal crea, en términos de Saskia Sassen, en su texto *la ciudad global* una geografía del trabajo en cuanto territorializa los espacios de producción, circulación y consumo de la mercancía y estructura circuitos mundiales del trabajo. Ello incide en un nuevo modelo de crecimiento urbano que es el producto de la actividad económica (neoliberal) que incluye el crecimiento de los mercados financieros, la expansión del comercio internacional de servicios y la nueva configuración de los flujos de inversión extranjera directa, todo en su conjunto parcialmente disperso, pero a la vez, globalmente integrado (Sassen, 1991).

En esta geografía territorializada, Sassen distingue:

1.- Una aglomeración territorial de funciones de comando, innovación y coordinación de los distintos espacios desde los que se ejecutan estas actividades productivas. “Además de la ciudad global, hay una serie de circuitos transfronterizos producto de la articulación de las políticas económicas implementadas desde los centros de la economía mundial y que tienen una fuerte influencia en los países en desarrollo”.

2.- La concentración de las funciones de mando del sistema global facilitadas por las nuevas tecnologías, genera el desarrollo de toda una serie de servicios avanzados para la producción

² Los gobiernos podrían subvencionar servicios básicos universales: educación, sanidad y transporte gratuito, esto significa según Harari, alcanzar el objetivo comunista sin revolución comunista.

que han reemplazado a la industria como sector económico dominante. Existe una amplia gama de empresas intermedias especializadas que proporcionan servicios financieros, jurídicos, contables, publicitarios, aseguradoras, etc., así como servicios domiciliarios y comerciales de alto nivel relacionados con la gastronomía, la vivienda, el mundo del arte y la moda, en general el consumo de lujo dirigido a las clases encargadas de la operación de coordinación. Estos servicios son desarrollados por personas en condiciones de precariedad y bajos salarios entre los que abundan las mujeres y los migrantes.

3.- Un sector manufacturero tremendamente degradado, fragmentado e incluso domiciliario ubicado en distintos puntos del mundo, en función del costo de la fuerza de trabajo y de beneficios tributarios y jurídicos para las empresas que se instalan en países pobres. La conformación de los circuitos mundiales de trabajo en la economía capitalista, significa la explotación laboral de las masas periféricas de los países en desarrollo, que incluye las maquilas, el trabajo a destajo, las famiempresas y las microempresas.

4.- La actividad económica que se desarrolla entre la plaza de mercado transterritorial, se despliega en el ámbito global y no en los confines territoriales y jurídicos del estado-nación. El papel de los Estados durante las dos últimas décadas ha estado indisolublemente ligado a la negociación de las interacciones entre la ley nacional y los agentes económicos supranacionales. El objetivo ha sido facilitar las operaciones, eliminar los obstáculos a las compañías, garantizar y optimizar -gracias a la capacidad técnica, administrativa y militar del Estado-, los derechos de propiedad y los contratos. Por ello, recomiendan siempre la autonomía de los bancos centrales, políticas antiinflacionarias, el control monetario, la condicionalidad del FMI y los procesos de privatización y desregulación laboral.

En estos circuitos económicos de los países en desarrollo, juega un papel fundamental la feminización de los circuitos transfronterizos y la migración legal e ilegal, ambos son parte estructural de la economía globalizada: “las llamadas economías sumergidas o informales o ilegales no son una desviación anómala del sistema, sino elementos estructurales del mismo. La

creciente desregulación y precarización de gran parte de los trabajadores asalariados, convive y sustenta los empleos regulados con salarios elevados y mejores derechos” (Sassen, 2003).

La deuda externa y los intereses a la misma, promueven la creación de circuitos económicos alternativos globales, con el impulso de las políticas neoliberales en Asia, África y América Latina. Los planes de ajuste del FMI, la OCDE y BM suponen la privatización de los servicios públicos, el recorte de los gastos sociales y de los derechos laborales, el derrumbe de las medianas y pequeñas empresas, la precarización y flexibilización del empleo, el aumento del desempleo y la pobreza y la mayor concentración económica y profundización de las desigualdades. En este panorama el trabajo informal, el trabajo ilegal y la migración se presentan como formas para garantizar la subsistencia (Sassen, 2003).

Finalmente, ¿qué decir frente a la actual emergencia que significa la pandemia del Covid-19? El economista Jeffry Sachs (BBC Mundo, mayo 15, 2020) afirma: “esta pandemia es extraordinariamente grave, va a empujar a cientos de millones a la pobreza. Está perdido el objetivo de eliminación de la pobreza extrema global hacia 2030 de los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU”. Para los países pobres la crisis significa indigencia, para los países de ingresos medios o ricos significa dolor. “Si tenemos una crisis financiera, una crisis de salud pública y una crisis geopolítica, tendremos otra era de gran depresión”.

En Colombia, según la Escuela Nacional Sindical:

la acción combinada de la peste financiera, que se expresa en el derrumbe inevitable de una burbuja especulativa que bordea los 2 mil billones de dólares, y la pandemia del COVID-19, que nos tiene ya en una recesión peor que la vivida en la Gran Depresión de 1929, han desatado ya una tercera pandemia: la hambruna. En América Latina, incluida Colombia, el impacto del confinamiento para detener la curva de crecimiento del COVID-19 ha tenido un efecto devastador en el empleo y un aumento alarmante de la pobreza. Hoy se calcula que en nuestro país más de 30 millones de personas están por debajo del umbral de pobreza monetaria (ENS, 2020).

De acuerdo con estudio realizado por la Universidad de los Andes en el sólo mes de marzo de 2020 producto del confinamiento, 1.6 millones de trabajadores entraron al desempleo, 7.3 millones de personas (2 millones de familias) pasarán a engrosar las filas de la pobreza. Esta crisis hace retornar la economía colombiana al 2005 con índices de pobreza del 45% cuando en 2008 este índice era del 27%. La participación del 10% más rico en el ingreso nacional subirá al 46% este año, mientras que el 50% más pobre caerá al 12%. Tal es la dimensión de la crisis.

2. Régimen normativo y Referencia Jurisprudencial: convenios, recomendaciones, leyes y sentencias sobre el impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo

Ante esta situación tan sombría, ¿cuál es el papel que cumple el derecho en la protección del derecho al trabajo, de los trabajadores y de sus organizaciones? La OIT nació precisamente en medio de la crisis creada por la primera guerra mundial, afirmando que el derecho de los trabajadores al empleo, a la seguridad social y al bienestar de sus familias es la base de la paz mundial.

En junio de 1982 la Organización Internacional del Trabajo -OIT- aprobó el *Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo*. En este, se faculta a los empleadores a terminar contratos de trabajo por justa causa, cuando se produzcan dificultades económicas y cambios tecnológicos en las empresas, lo cual para ese momento (1982) ya venía ocurriendo en muchos países.

El artículo 13 del convenio dispone que el empleador estaría obligado a dar información a los representantes de los empleadores acerca de los motivos del despido, el número y categoría de trabajadores que serán afectados con el despido y el período en que terminarán los contratos. Así mismo pedirán a los representantes de los trabajadores que realicen una consulta sobre las medidas que se pudieren adoptar para evitar o atenuar las consecuencias derivadas de tales decisiones.

También estarían obligados los empleadores a notificar a la autoridad competente, según la legislación y prácticas nacionales, los motivos, número y categoría de trabajadores implicados y el período en que terminarán los contratos de trabajo. En el caso de Colombia, esta notificación se haría ante el Ministerio del Trabajo que es la entidad encargada de formular, dirigir, coordinar y evaluar la política social en materia de trabajo y empleo, pensiones y otras prestaciones.

En Colombia existe disposición normativa para proteger a los trabajadores en caso de despidos colectivos o suspensión del contrato de trabajo hasta por 120 días. El artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que modifica el artículo 41 del Decreto-Ley 2351 de 1965, dispone que los empleadores deberán avisar al Inspector del Trabajo las razones técnicas o económicas que aducen para tomar tales decisiones. El Ministerio del Trabajo autorizará el despido si el empleador demuestra mediante medios de prueba financieros, contables, técnicos, comerciales y administrativos, que necesita modernizar sus procesos, equipos y sistemas de trabajo. Sin dicha autorización, el despido no produce efecto alguno.

También en este año (1982) la OIT aprobó la Recomendación 166 sobre la misma materia del Convenio 158 –la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos–, haciendo un llamado a las partes interesadas para tratar de evitar o limitar la terminación de la relación del trabajo por estos motivos y comprometiéndose a hacer esfuerzos para atenuar las consecuencias adversas derivadas de la terminación de la relación de trabajo por los motivos mencionados.

La Recomendación considera los siguientes aspectos: la consulta a los trabajadores interesados acerca de las posibles repercusiones generadas por las decisiones empresariales y las medidas para prevenirlas o atenuarlas; la obligación de aportar información oportuna a los trabajadores, a través de sus representantes; la importancia de fijar criterios para las relaciones de trabajo que se vayan a terminar por esas razones; la posibilidad de readmitir a los trabajadores despedidos en caso de cumplir con las capacidades exigidas para el nuevo cargo y dentro de un período determinado; orden de prelación en los criterios de readmisión, considerando por ejemplo la antigüedad; promover medidas de relocalización o readiestramiento, protección de ingresos y

reembolso de gastos efectuados por el trabajador y establecer posibilidad de otorgar recursos financieros para cubrir gastos efectuados por el trabajador.

En noviembre de 2007 el Consejo de Administración de la OIT retoma la discusión sobre el Convenio 158 y la Recomendación 166. Para ello produce una nota sobre el panorama general del contenido del convenio y su aplicación, sobre los resultados de una investigación en 55 países que son parte de OIT acerca de sus disposiciones en la legislación laboral sobre el despido, retoma algunos ejemplos de la influencia del convenio en la jurisprudencia de los tribunales nacionales y, por último, analiza el convenio 158 desde la perspectiva económica y enfatiza sobre la flexibilidad que permite el convenio. En síntesis, el Consejo de Administración de OIT concluye que este no es un obstáculo para hacer negocios y hace un llamado al diálogo tripartito (entre Estados-Empresarios y Trabajadores) para establecer garantías adecuadas que protejan los derechos de los trabajadores. En este sentido, llama por ejemplo al gobierno de Australia para que se ajuste al convenio; insiste en la aplicación de este bajo el enfoque integrado de la flexi-seguridad del mercado de trabajo por considerar que permite un programa equilibrado de reformas que consideren la necesidad de flexibilidad de las empresas y al mismo tiempo, el derecho a la seguridad social de los trabajadores, y que cuenten con la participación de todos los interlocutores sociales.

Otro instrumento que establece normas internacionales del trabajo es la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por OIT en 1977 y enmendada en los años 2000, 2006 y 2017. Los principios establecidos en este documento ofrecen a las empresas multinacionales, a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. Dichas orientaciones se basan fundamentalmente en los principios consagrados en convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, los cuales han sido reconocidos universalmente como instrumentos esenciales en la consecución del objetivo del trabajo decente para todos.

La función prominente que siguen desempeñando las empresas multinacionales en el proceso de mundialización económica y social hace que la aplicación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales resulte importante y necesaria, tanto en el contexto de las inversiones extranjeras directas y el comercio como en el de las cadenas mundiales de suministro. Las partes interesadas pueden utilizar los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como orientaciones para potenciar los efectos sociales y laborales positivos de las operaciones de las empresas multinacionales y mejorar la gobernanza de éstas, a fin de lograr el trabajo decente para todos y, de esta forma, cumplir uno de los objetivos universales reconocidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Dichas orientaciones también pueden utilizarse para forjar alianzas que permitan abordar muchos de los desafíos a los que ni los gobiernos ni las empresas pueden hacer frente por sí solos, como alianzas entre múltiples partes interesadas e iniciativas de cooperación internacional (OIT, 2017).

En este sentido, se destaca de dicha declaración el llamado que hace la OIT para que los beneficios que obtengan las empresas multinacionales se distribuyan entre los países de origen y los países anfitriones en lo que tiene que ver con la utilización más efectiva del *capital, la tecnología y el trabajo*, procurando el progreso económico y social para todos, comprometiéndose con el trabajo decente y promoviendo leyes, políticas, medidas y disposiciones adecuadas en la administración del trabajo, la inspección pública del trabajo y la cooperación entre gobiernos y organizaciones empresariales y de los trabajadores.

Así mismo, se retoma en dicha declaración los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas sobre reconocimiento y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, obligación de respetarlos y obligación de que ese respeto vaya acompañado de los recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento (mecanismos de reparación). Dichos principios se aplicarán a empresas nacionales e internacionales, con independencia de su tamaño, sector económico, ubicación, régimen de propiedad y estructura.

En cuanto a los compromisos asumidos por las empresas multinacionales y los gobiernos que hacen parte de OIT, en relación con los trabajadores, se acuerda la promoción del empleo, establecer y mantener pisos de protección social, prevenir y eliminar el trabajo forzoso, elaborar políticas nacionales destinadas a asegurar la abolición del trabajo infantil, promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en todas sus operaciones, adoptar medidas apropiadas para asegurar el empleo estable y observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social, notificar oportunamente al gobierno y a las organizaciones empresariales y de trabajadores, cambios en las operaciones que puedan tener efectos sobre el empleo con miras a mitigar los efectos adversos, evitar procedimientos de despido arbitrario, gobiernos en cooperación con las empresas nacionales e internacionales deberían asegurar algunas formas de protección de los ingresos de los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada.

Proporcionar formación adecuada a los trabajadores, asegurar condiciones laborales salariales y prestacionales que no sean menos favorables a las ofrecidas en el país anfitrión, adoptar medidas para combatir la violencia en lugares de trabajo, garantizar la seguridad en las instalaciones e indemnizar a los trabajadores por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como garantizar la libertad sindical y el derecho de sindicación (en Colombia sindicalización) tanto a nivel nacional como internacional, asegurar un sistema de consultas, garantizar el acceso a los mecanismos de reparación y reclamación y establecer mecanismos de resolución y arbitraje para prevenir y solucionar conflictos laborales. Todas ellas, son también obligaciones de las empresas multinacionales, muchas de las cuales deberán ser coordinadas con los gobiernos de los países anfitriones. (OIT, 2017).

En el ámbito nacional se cuenta con la Ley 1341 de 2009 que define el marco general de la política pública de las tecnologías de la información y de las comunicaciones; la Ley 1753 de 2015 “Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 Todos por un nuevo país” el cual contiene 36 disposiciones normativas referidas a la incorporación de nuevas tecnologías en materias de investigación, financiación de los sistemas de transporte, servicios a los ciudadanos, fomento de capital humanos en tecnologías, tecnologías en salud, entre otros; el Decreto 1499 de 2017

sobre sistemas de gestión en el sector de la Función Pública y; la Ley 1978 de 2019 por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la Información y de las comunicaciones.

Jurisprudencialmente, relacionamos algunas sentencias de la Corte Constitucional se han ocupado de estudiar la ley sobre las TIC y los límites en el uso de las nuevas tecnologías por cuanto afectan los derechos a la intimidad, a la honra, al debido proceso o al trabajo:

-La C-403 de 2010 realizó el control de constitucionalidad de la ley 1341 de 2009 sobre TIC.

-La T-690 de 2015 sobre la facultad del empleador de restringir el uso de medios de comunicación.

-La T-254 de 2016 asumió el debate sobre el teletrabajo

-La T 063ª de 2017 sobre los límites en el uso de las nuevas tecnologías y los derechos a la intimidad, a la honra, al debido proceso y al trabajo.

-La T 054 de 2019 sobre riesgos asociados al uso de nuevas tecnologías

Referencias bibliográficas

Alcaldía Mayor de Bogotá (1990). Ley 50 por medio de la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. En: <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>, consultada el 17/05(2020

Bauman, Zigmunt (2003). Modernidad líquida y fragilidad humana. Fondo de Cultura Económica, México.

Barranco, Justo (2017). Pero, ¿Qué es la modernidad líquida?. En: <https://www.lavanguardia.com/cultura/20170109/413213624617/modernidad-liquida-zygmunt-bauman.html>, consultada el 17/05/2020.

Escuela Nacional Sindical (2020). El COVID-19 nos está mostrando que puede ser más peligroso el sistema capitalista que la misma pandemia. (por el analista de la ENS Carlos Julio Díaz Botero). En: <http://ail.ens.org.co/opinion/derrumbe-economico-acelerado-por-covid-19-desata-la-tercera-pandemia-la-hambruna/>, consultada el 18/05/2020.

Harari, Yuval Noah (2018). Traducción de Joandomenec Ros, 21 lecciones para el siglo XXI. Penguin Random House Debate: Barcelona.

Lissardy, Gerardo (2020). Coronavirus | Entrevista a Jeffrey Sachs: "El propósito de EE.UU. es usar esta crisis para crear una Guerra Fría con China y eso es peligroso". En: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-52672591>, consultada el 17/05/2020.

Organización Internacional del Trabajo –OIT– Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social. (2017). En: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm, consultada el 17/05/2020.

Organización Internacional del Trabajo –OIT- (2019), Comisión mundial sobre el futuro del trabajo “trabajar para un futuro más prometedor. En https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf, consultada el 18/05/2020

Rifkin, Jeremy (1995). El fin del trabajo: el declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era posmercado.

Sassen, Saskia (2003). *Contra geografías de la globalización. Traficantes de Sueños*: Madrid.

Sassen, Saskia (1991). *La ciudad global: Nueva York, Londres, Tokio, Buenos Aires, Eudeba, 1999, 458 pp.*