

Ideas fundamentales para una nueva instrumentación del trabajo en Venezuela

Jair De Freitas

I

El contexto

En Venezuela, existen actualmente más de ciento cuarenta (140) normas de distinto rango que refieren de forma directa o indirecta al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Venezuela¹. Aproximadamente el 95% de dichas normas fueron publicadas en Gaceta Oficial a partir de la aprobación de la Constitución vigente. En su conjunto, ello ofrece cerca de doscientas (200) obligaciones al patrono o empleador. Prácticamente en su totalidad, expresan un modelo “tradicional” de relaciones de trabajo plasmado con una ideología específica de izquierda. Si bien es cierto la fuente predominante corresponde al poder legislativo, progresivamente muestra desplazamiento a una visión ejecutiva. Aunado a lo anterior, incorpora obligaciones en el marco de las relaciones de trabajo en fuentes normativas que no tienen raigambre laboral.

La reingeniería del ecosistema normativo laboral en Venezuela trasciende la mera simplificación formal; exige una depuración ontológica que dote al sistema de una coherencia interna hoy inexistente. No nos encontramos ante la necesidad de un “refrescamiento” normativo bajo las desgastadas premisas de la flexibilidad económica, sino ante la urgencia de una ruptura paradigmática. El Derecho del Trabajo venezolano (su instrumentación) no puede seguir siendo un conjunto de parches reactivos; debe evolucionar hacia un modelo de armonización funcional que abandone el enfoque meramente asistencialista. La viabilidad de la fuente de empleo y la recuperación de la dignidad económica del trabajador no vendrán dadas por ajustes quirúrgicos a una columna vertebral anquilosada, sino por la creación de un marco jurídico ágil y multiforme, capaz de dar respuesta a la complejidad del presente sin sacrificar la seguridad jurídica por la que clama el sector productivo.

No obstante, ello no puede confundirse con la *errada* idea de codificar el Derecho del Trabajo en Venezuela. En efecto, como bien lo dijo hace ya casi 90 años atrás Wilfred Jenks en su informe, la dinámica social es incompatible con la idea de *petrificación normativa*. Sí, como lo indicaron en su oportunidad Camerlynck y Lyon-Caen, el Derecho del Trabajo *tributa de la variable económica*. No es por tanto un derecho estático, es un derecho en movimiento y de contingencia que responde a lo que yo he denominado en mis aportes doctrinarios previos como *dinamicidad evolutiva*. Aglutinar toda la instrumentación (o gran parte de ella) en un único instrumento (un Código) rigidiza, condena a la norma a su obsolescencia inmediata. La codificación totalizante cristaliza una realidad socioeconómica específica (la del momento de su promulgación) e impide que el derecho respire y se adapte, convirtiéndose en un anacronismo legal que frena el desarrollo. Contrario a lo que se ve, ello incluso erosionaría la autonomía de la voluntad colectiva donde el Código se convierte en un techo y no en un piso, desplazando la autonomía de las partes por un dirigismo estatal que ignora las particularidades de los distintos sectores productivos que requieren diferenciación ágil y distinta a la de una codificación única. Por lo

¹ Esto es, Constitución, Leyes Orgánicas, Ordinarias, Especiales, Reglamentos, Decretos, Resoluciones, entre otros. Dicho cómputo, no incluye normas técnicas Convenin ni convenios Internacionales que hayan sido suscritos y ratificados por la República.

tanto, existe un riesgo de generalización abstracta frente a la fragmentación de la realidad, un riesgo de hipertrofia legislativa y posterior parálisis de reformas y una ruptura del pluralismo jurídico laboral, haciendo que el Derecho del Trabajo deje de entenderse como un sistema de fuentes concurrentes.

Por otra parte, deseo expresar una fuerte crítica a la ontología de la confrontación de ese binomio explotador-explotado. El actual Decreto con rango, Fuerza y Valor de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras² (en lo sucesivo DLO'TTT) expresa una anacronía conceptual que intenta reducir el fenómeno del trabajo a una dialéctica de suma cero basada en la confrontación de clases propia del siglo XIX. Hay una insana insistencia en figuras retóricas que presentan al patrono exclusivamente como un agente de acumulación y al trabajador como un sujeto de resistencia. Antes bien, es preciso desmontar esa *hipertutela*, esa suerte de paternalismo inhabilitante que estrangula por completo al principio de la autonomía de la voluntad de las partes que rige en la teoría general de los contratos y que debería tener una mayor expresión en el campo del Derecho del Trabajo venezolano actual. Esa visión rancia de protección total y absoluta a uno de los actores donde se asume que todos los prestadores de servicio, sin excepción, carecen de capacidad de discernimiento y que el Estado debe intervenir en cada micro espacio de la relación privada entre las partes es impropia y asfixiante. Es menester marchar a un *garantismo funcional* donde la protección del débil económico (trabajador) no signifique la parálisis del mercado, en un marco de empoderamiento ciudadano con mayores rasgos de seguridad jurídica. Se trata por tanto, de resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, de forma proporcionada lo que implica serios e importantes ejercicios de sinceridad jurídica.

Bajo esta misma premisa, resulta imperativo acometer una neutralización axiológica del lenguaje normativo, supeditando la retórica doctrinaria a la eficiencia sistémica de la fuente de trabajo. El ordenamiento jurídico laboral debe ser depurado de categorías gramaticales con sesgo ideológico que, lejos de servir a la seguridad jurídica, contaminan la labor de interpretación judicial y administrativa al introducir criterios de punición extrajurídica. Es urgente trascender el uso de conceptos diseñados como dispositivos de control político para rescatar los estándares de justicia laboral en su acepción técnica. La nueva instrumentación normativa debe instituir una dogmática donde la rentabilidad, la innovación y el ejercicio pleno de la libertad de empresa dejen de ser estigmatizados como antagonistas del bienestar social, para ser reconocidos como presupuestos indispensables y garantes de la estabilidad del empleo y el progreso económico nacional.

II El objetivo

Cinco (5) axiomas se me antojan como ejes principales de una modificación instrumentativa del marco regulatorio del trabajo; a saber: (i) la primacía de la productividad sobre la rigidez formal, (ii) la libre autonomía de las partes como fuente de derecho, (iii) la unidad de interés productivo, (iv) la seguridad productiva y la predictibilidad del pasivo laboral; y (v) la libertad de empresa como derecho humano en desarrollo.

² Publicado en Gaceta Oficial N° 6.076. (extraordinario) de fecha siete (7) de mayo de 2012.

Respecto del primer punto, el nuevo ordenamiento debe transitar de un modelo de protección estática —basado en la inamovilidad y el estancamiento de las nóminas— a uno de protección dinámica centrado en la productividad sistémica. La estabilidad del empleo no debe derivar de una imposición administrativa coercitiva que petrifica la gestión del talento humano, sino de la salud financiera y la viabilidad operativa de la unidad de producción. Un Derecho del Trabajo moderno actúa como facilitador de la movilidad laboral eficiente, entendiendo que la protección del trabajador se garantiza mediante la empleabilidad, la formación continua y el fomento de un mercado vibrante, y no a través del anclaje forzoso a puestos de trabajo que han perdido su razón de ser económica.

En consecuencia, es imperativo desarticular la premisa de que la inamovilidad absoluta que se excuda en la pseudo protección al débil económico. Por el contrario, la rigidez formal genera un mercado laboral excluyente y fomenta la informalidad, al elevar los costos de salida a niveles prohibitivos que inhiben la contratación. Debemos priorizar la flexibilidad responsable, permitiendo que la empresa ajuste su estructura a las fluctuaciones de la demanda y a los ciclos de innovación tecnológica. Solo así se garantiza que el empleo sea una consecuencia natural del crecimiento y no una carga impuesta que, a largo plazo, termina por comprometer la existencia misma de la fuente de trabajo y la dignidad económica de la población activa. Salvo el límite de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, a mi juicio es tiempo de ir a la figura del *despido libre*.

Con relación al segundo aspecto, en mi criterio es urgente -lo he dicho antes- rescatar la soberanía de la voluntad contractual como el motor fundamental de la relación laboral contemporánea. El Derecho del Trabajo no debe ser un instrumento de intervencionismo estatal asfixiante, sino un marco de garantías mínimas que actúe como piso social, permitiendo que por encima de este, la autonomía privada despliegue su potencial creativo. Se debe reconocer formalmente la capacidad de empleadores y trabajadores para pactar condiciones diferenciadas que respondan a la realidad técnica de sus respectivos sectores, permitiendo esquemas de flexibilidad negociada que optimicen la relación costo-beneficio y den respuesta a las nuevas modalidades de prestación de servicio que la ley general es incapaz de prever.

Esta recuperación de la autonomía contractual implica erradicar la presunción ideológica de que toda libre negociación es, *per se*, un ejercicio de vulneración de derechos o una renuncia encubierta. El sistema debe evolucionar hacia un modelo de concertación directa, donde la negociación colectiva o individual sea el mecanismo predilecto para la creación de "derecho vivo" y adaptable. Al devolver la autoridad a los protagonistas del hecho social trabajo, se reduce la litigiosidad y se fortalece la paz laboral, permitiendo que la norma sea un traje a la medida de la productividad y no una camisa de fuerza burocrática que ignora las particularidades del aparato productivo nacional. El nuevo marco regulatorio debe ofrecer un equilibrio diferente entre el principio de autonomía de la voluntad de las partes y los principios de irrenunciabilidad, progresividad, intengabilidad, orden público laboral. Incluso, debe discutirse con profundidad la conveniencia o no de la denominada *tesis de los derechos adquiridos*.

En tercer lugar, frente a la anacrónica tesis de la lucha de clases que permea el DLOTTT, el nuevo paradigma debe erigirse sobre la convergencia estratégica de intereses. La empresa no es el antagonista del trabajador, sino el único vehículo viable para su realización económica y profesional. Ese es un gran hecho que muchos temen reconocer. La normativa debe dejar de incentivar la confrontación para promover la corresponsabilidad productiva, integrando

mecanismos legales que faciliten sistemas de compensación variables, bonificaciones por desempeño y participación en los excedentes de eficiencia. Bajo este enfoque, el bienestar del trabajador queda directamente indexado al éxito del capital, transformando la relación laboral en una sociedad de progreso mutuo.

Esta visión de unidad productiva exige la eliminación de figuras que fomentan el parasitismo laboral o el conflicto por el conflicto mismo. La ley debe incentivar la lealtad y el alto desempeño como los verdaderos garantes de la mejora salarial. Al armonizar los objetivos del inversionista con las aspiraciones del asalariado, se logra una estabilidad orgánica, donde el trabajador se convierte en el primer interesado en la rentabilidad y sostenibilidad de la empresa. Este cambio de mentalidad jurídica es esencial para desplazar el resentimiento ideológico y sustituirlo por una cultura de excelencia que es la única capaz de generar riqueza real y sostenible para el país.

Con relación al axioma de la seguridad productiva y la predictibilidad del pasivo laboral, la verdad es que el progreso económico y la atracción de capitales requieren de un sistema de determinación de beneficios que sea transparente, previsible y financieramente sostenible. La nueva normativa laboral debe erradicar la incertidumbre sistémica en el cálculo de las prestaciones sociales y otros conceptos derivados que, en el modelo actual, constituyen una amenaza de quiebra técnica para el aparato productivo. Es imperativo que la ley garantice que el pasivo laboral sea un dato contable manejable y no una contingencia azarosa, permitiendo que las organizaciones planifiquen su inversión y expansión con la certeza de que sus obligaciones laborales no mutarán en deudas impagables por distorsiones macroeconómicas.

La predictibilidad es la piedra angular de la confianza del inversionista. Un sistema laboral donde los costos de salida son inciertos o están sujetos a interpretaciones administrativas arbitrarias, condena al país al ostracismo financiero. Por ello, la nueva instrumentación debe simplificar las fórmulas de cálculo, eliminando la duplicidad de sanciones y los recargos desproporcionados que castigan la generación de empleo. Al dotar al sistema de certeza técnica, se libera el capital que hoy permanece cautivo en fondos de contingencia para ser reinvertido en tecnología, infraestructura y mejores salarios, revirtiendo el ciclo de desinversión que ha caracterizado las últimas décadas.

Bajo esta premisa, el debate no debe agotarse en la estéril dicotomía sobre la retroactividad de las prestaciones sociales. El verdadero desafío técnico consiste en dar cumplimiento al mandato de la Disposición Transitoria Cuarta de la Constitución, mediante la arquitectura de un sistema que sea plenamente compatible con la dinámica de una economía de mercado y la sostenibilidad financiera. En este horizonte, la figura del "contrato paquete" —pese a las limitaciones de una jurisprudencia que hoy se revela restrictiva y superable bajo una nueva óptica de progresividad económica— debe ser redimensionada y potenciada. Se propone su evolución hacia un mecanismo de compensación integral y definitiva, capaz de mitigar las distorsiones del pasivo laboral y brindar una solución eficaz al anquilosado régimen de prestaciones, garantizando seguridad jurídica al inversor y liquidez real al trabajador

Finalmente, en cuanto a la libertad de empresa como derecho humano en desarrollo, debe elevarse el rango interpretativo de la libertad de empresa como el derecho fundamental que sustenta toda la arquitectura del derecho laboral. No existe trabajo sin empresa, ni empresa sin la garantía plena de los derechos de propiedad, gestión y dirección. La regulación debe limitar drásticamente la injerencia de los órganos administrativos en la toma de decisiones gerenciales,

asegurando que el Estado actúe como un árbitro que garantice el cumplimiento de la legalidad y no como un co-administrador de la propiedad privada, o peor, como un defensor del débil económico antes que como una propia Administración del Trabajo. El Derecho Laboral debe encaminarse hoy a un catálogo de incentivos a la inversión, fundamentado en el respeto a la iniciativa individual y la libertad de emprendimiento.

La legitimidad de la norma laboral debe medirse por su capacidad para proteger la libertad de gestionar la producción de manera eficiente. Cualquier disposición que obstaculice la facultad de organización, dirección o disciplina del empleador bajo criterios de racionalidad económica, debe ser entendida como un atentado contra el desarrollo nacional. La nueva legislación laboral debe blindar la autonomía del patrono para dirigir su capital hacia los sectores más productivos, eliminando controles burocráticos que solo sirven para alimentar la corrupción y la ineficiencia. En última instancia, proteger la libertad de empresa es la forma más efectiva de proteger el derecho al trabajo, pues un entorno libre para emprender es el único que garantiza una demanda laboral constante y creciente.

Es imperativo precisar que la transición hacia este modelo de racionalidad económica no debe confundirse con un proceso de desregulación anárquica ni con la desprotección del sujeto laboral. Por el contrario, se propone un nuevo dimensionamiento de la tutela, cuyo punto de partida sea una justicia social moderna y enfocada. El Derecho del Trabajo instrumentado hoy en Venezuela debe abandonar su rol de "obstáculo operativo" para convertirse en un sistema de garantías que proteja eficazmente a quienes lo ameritan, sustituyendo la protección nominal del papel por una protección real basada en la sostenibilidad de la fuente de empleo y la formalidad del mercado. No se trata de desproteger, sino de proteger con inteligencia, entendiendo que la mayor vulnerabilidad que puede sufrir un trabajador es la inexistencia de un sector privado capaz de contratarlo.

Bajo esta óptica, el concepto de justicia social se despoja de su carga asistencialista para alinearse con la eficiencia del sistema. Una justicia social que no genera riqueza es simplemente una administración de la escasez. El nuevo andamiaje normativo debe, por tanto, garantizar que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados dentro de un marco (si quieren podemos debatir incluso aquella idea de la *flexiseguridad* respecto de la cual tengo algunos bemoles) donde el Estado y la ley aseguren la dignidad del trabajador y el cumplimiento de las condiciones prestacionales, mientras permiten la agilidad necesaria para que las empresas compitan en un entorno global. La protección del trabajador debe ser el resultado de un ecosistema productivo sano, donde la ley actúe como un árbitro de equidad y no como un agente de asfixia que, al pretender protegerlo todo, termina por destruir el capital que sostiene el salario.

Finalmente, este redimensionamiento exige que la justicia laboral sea selectiva y técnica, evitando el abuso del derecho y la litigiosidad temeraria que hoy drena los recursos de las unidades productivas. La nueva visión debe garantizar que la protección llegue a quien realmente se encuentra en una situación de debilidad jurídica, sin que ello signifique el secuestro de la libertad de gestión empresarial. Se propone, en definitiva, un modelo de equilibrio funcional: un sistema donde la rentabilidad y la justicia social dejen de ser polos opuestos para convertirse en las dos caras de una misma moneda: la del desarrollo nacional. La verdadera justicia social del siglo XXI es aquella que garantiza que el trabajo sea un camino de ascenso social real, soportado por un capital vigoroso y una norma que premia el esfuerzo, la innovación y la lealtad recíproca.

III Respecto de los ejes temáticos

Se nos ha hecho saber que, esta iniciativa de modificación normativa (denominada reforma laboral)³ desde el Poder Legislativo Nacional prioriza tres (3) ejes temáticos; a saber: (i) las prestaciones sociales, (ii) el régimen del salario, y (iii) más allá de las relaciones laborales, la homologación de las pensiones y jubilaciones al salario mínimo. En la comunicación ampliada se sugiere ensamblar propuestas en las siguientes áreas: (i) prestaciones sociales y remuneración; (ii) tiempo de trabajo; (iii) entorno de trabajo seguro y saludable; (iv) estabilidad en el empleo; (v) trabajo y nuevas tecnologías; (vi) libertad sindical; (vii) estructura y competencias de la administración del trabajo; etc.

A mi juicio, centrar el debate exclusivamente en la urgencia de las prestaciones sociales, el régimen salarial o la homologación de pensiones —si bien responde a una necesidad apremiante de la realidad material— constituye una miopía técnica si no se acompaña de una revisión de los cimientos del sistema. Atender estos síntomas de forma aislada, bajo la misma lógica intervencionista que ha caracterizado al DLOTTT, es incurrir en un ejercicio de meritocracia paliativa que solo logra estabilizar momentáneamente el colapso. La crisis actual no es de carácter paramétrico ni aritmético; es una crisis de fundamentos. No se trata de "acariciar" la norma para que el sistema sobreviva un ciclo más, sino de reconocer que la estructura vigente ha agotado su capacidad de respuesta frente a la ciencia jurídica y la realidad económica.

El reto trasciende la mera gestión de los pasivos laborales o la indexación de beneficios; nos encontramos ante la exigencia de una refundación ontológica. Proponer cambios en el salario o en las jubilaciones sin subvertir la dialéctica de confrontación de clases que impregna el código actual, es ir a contrapelo de la historia. Un Derecho del Trabajo que no nazca de una sincera neutralización axiológica y que no priorice la viabilidad de la fuente de riqueza sobre la rigidez del control estatal, está condenado a ser un catálogo de buenas intenciones sin asidero en la realidad. La verdadera justicia social no reside en la redacción de decretos de homologación, sino en la creación de un ecosistema donde el salario recupere su valor como contraprestación de una productividad garantizada y protegida.

Abordar el mandato constitucional de las prestaciones sociales requiere una ingeniería jurídica de ruptura que deje atrás los dogmas de la retroactividad paralizante. La disposición transitoria no debe ser vista como una carga de cumplimiento burocrático, sino como la oportunidad histórica para instituir un modelo de compensación integral y definitiva que libere al aparato productivo de la incertidumbre financiera. Cualquier cambio que pretenda ser serio debe entender que la Seguridad Social y el régimen prestacional solo son sostenibles si el capital tiene la certeza de que su inversión no será devorada por pasivos incalculables. La estabilidad del trabajador es una derivada directa de la predictibilidad del sistema, no una concesión administrativa de carácter populista.

³ Término que no me gusta en lo particular porque como he dicho en el presente informe a mi juicio debemos ir a una revisión integral de la instrumentación del trabajo en Venezuela.

Por lo tanto, la "nueva instrumentación" que el país reclama exige dismantelar el paternalismo inhabilitante que ha infantilizado al sujeto laboral y asfixiado la libertad de empresa. Debemos transitar hacia un modelo de garantismo funcional, donde el Estado actúe como un árbitro de la equidad y no como un co-administrador de la propiedad privada. Esto implica rescatar la autonomía de la voluntad y la soberanía contractual como fuentes legítimas de derecho vivo. La desideologización del lenguaje laboral no es un accesorio estético, sino una condición de posibilidad para que la rentabilidad, la innovación y el emprendimiento dejen de ser satanizados y pasen a ser entendidos como los pilares sobre los cuales se erige la dignidad de quien trabaja.

En conclusión, lo que está en juego no es una simple reforma legal, sino la definición de la filosofía del progreso para las próximas décadas. No podemos conformarnos con una "actualización" que mantenga intacta la columna vertebral de un sistema que ha demostrado su incapacidad para generar bienestar. El llamado es a construir las bases de un nuevo Derecho del Trabajo que sea el motor de una sociedad capitalista de avanzada: un derecho que proteja al ser humano protegiendo la producción, que fomente el ascenso social a través del mérito y que garantice la paz laboral mediante la seguridad jurídica. Solo a través de esta ruptura paradigmática podremos transformar el conflicto en cooperación y la precariedad en desarrollo sostenible.

Hay un aspecto que en especial me llama profundamente la atención: El derecho del trabajo venezolano no puede seguir anclado en la concepción "fordista" de la unidad de producción, caracterizada por la jerarquía rígida y la presencialidad absoluta. El estado del arte en el derecho iberoamericano —con especial énfasis en la doctrina de la *disrupción digital*— exige el reconocimiento de nuevas formas de organización empresarial, tales como las empresas de red, las estructuras colaborativas y las organizaciones descentralizadas. Instrumentar estas realidades no es un ejercicio de desregulación, sino de adecuación tipológica; se trata de dotar de seguridad jurídica a esquemas de producción que ya operan en la realidad, pero que hoy habitan en un limbo normativo que desincentiva la inversión y precariza la relación laboral por falta de un marco de referencia técnico y previsible.

La nueva instrumentación del trabajo en Venezuela debe abandonar la visión excluyente que solo tutela al trabajador dependiente tradicional, ignorando la creciente masa de los llamados en otro país como "trabajadores autónomos y económicamente dependiente". Siguiendo las tendencias de vanguardia en la Unión Europea y el Cono Sur, es imperativo instituir un estatuto de protección para el trabajador autónomo que, sin desnaturalizar su independencia y libertad de gestión, le garantice un umbral de protección en materia de seguridad social, riesgos laborales y resolución de conflictos. El reto es crear un sistema de justicia social enfocada, donde la protección no sea un castigo a la autonomía, sino un soporte que permita la coexistencia de la flexibilidad del emprendimiento individual con la dignidad de la vida laboral.

Instrumentar estas nuevas realidades empresariales y laborales no implica la abdicación de la función tutelar del Estado, sino su redimensionamiento funcional. Se propone un modelo de equilibrio que permita a las empresas adoptar configuraciones ágiles para competir en la economía global, mientras se garantiza un núcleo de derechos irrenunciables para aquellos sujetos que, aun en esquemas modernos, presenten rasgos de vulnerabilidad económica. Este nuevo equilibrio sistémico debe alejarse de la tutela asfixiante que impide el desarrollo de las *startups* y las plataformas tecnológicas, sustituyéndola por una regulación inteligente que premie la formalidad y la creación de valor, entendiendo que el derecho laboral del siglo XXI

debe ser, ante todo, un facilitador de la inclusión productiva en todas sus manifestaciones. No obstante lo anterior, voy a dedicar unas líneas a los ejes temáticos propuestos.

Respecto del salario y en una macrovisión del problema, la verdad es que el concepto de salario en el ordenamiento jurídico vigente ha quedado reducido a una visión estrictamente asistencial y de consumo inmediato, despojado de su naturaleza como indicador de productividad y motor de ascenso social. Es imperativo transitar hacia una redimensión que desmitifique la concepción del salario como un costo fijo y punitivo para la empresa, transformándolo en una herramienta dinámica de gestión. Esta nueva visión requiere una depuración de la base de cálculo, eliminando la excesiva salarización de beneficios marginales que hoy genera una hipertrofia del pasivo laboral, impidiendo que el trabajador reciba una mayor remuneración líquida por temor a la quiebra técnica del empleador ante contingencias futuras.

En sintonía con las tendencias del Derecho del Trabajo comparado e iberoamericano, el salario debe ser reinterpretado bajo el principio de flexibilidad compensatoria. Esto implica permitir que las partes pacten estructuras remunerativas compuestas, donde el salario base se complemente con esquemas de incentivos, bonificaciones por eficiencia y participación en resultados que no se vean penalizados por una rigidez normativa anacrónica. Al desvincular ciertos beneficios de la base de cálculo prestacional —bajo criterios de racionalidad y proporcionalidad— se libera el flujo de caja necesario para que el salario nominal recupere su poder adquisitivo real, permitiendo que el trabajador perciba hoy la riqueza que genera, en lugar de una promesa de pago futura erosionada por la inflación.

Asimismo, la redimensión del salario exige un reconocimiento sincero de la multiformidad de la prestación de servicios en la era digital. No es posible seguir aplicando una estructura salarial única y rígida a realidades tan disímiles como el trabajo presencial de fábrica, el teletrabajo transnacional o la economía de plataformas. El nuevo sistema debe facultar el uso de unidades de cuenta estables y mecanismos de pago multimonedas que protejan el valor del esfuerzo humano frente a la volatilidad macroeconómica. La ley no debe ser un obstáculo para la preservación del valor del trabajo, sino el marco que brinde seguridad jurídica a las soluciones contractuales que ya el mercado ha adoptado para evitar la atomización del ingreso.

Por otro lado, es vital introducir el concepto contratos paquete al menos por rendimiento para cargos de alta responsabilidad o especialización técnica, permitiendo que la autonomía de la voluntad prevalezca sobre el orden público protector cuando no existe una debilidad jurídica manifiesta. Este enfoque de justicia social diferenciada permite que el Estado concentre sus esfuerzos tutelares en los sectores más vulnerables, mientras permite que los sectores de alta productividad pacten condiciones de competitividad global. Redimensionar el salario es, en última instancia, devolverle su dignidad como precio justo del talento, eliminando el estigma de que cualquier mejora en la remuneración es un riesgo para la estabilidad de la empresa.

Finalmente, la nueva instrumentación normativa en materia laboral debe abordar la limpieza de las contribuciones parafiscales y cargas impositivas que gravan el salario y que, en la práctica, constituyen un impuesto al empleo. Una verdadera justicia social moderna exige que el esfuerzo del trabajador llegue a su bolsillo con la menor erosión posible por parte de la intermediación estatal ineficiente. El salario debe ser entendido como el eje de un círculo virtuoso: a mayor productividad, mejor remuneración; a mejor remuneración, mayor consumo y ahorro; y a mayor ahorro, mayor inversión. Solo rompiendo la camisa de fuerza del salario "estatizado" y

"mecanicista" podremos construir un Derecho del Trabajo que sea motor de desarrollo y no administrador de la pobreza. El costo del factor Bolívar, esto es, la cantidad de pasivos por cada Bolívar que desembolsa un empleador por concepto de salario, es inviable.

En apretada síntesis: (i) sincerar y desalarizar beneficios, (ii) adoptar plenamente el contrato paquete, (iii) potenciar la libertad de pacto en moneda y unidades de cuenta, (iv) ajustar según productividad y resultados y; (v) instaurar la autonomía de planes de compensación para el supuesto de sujetos de alta calificación.

En cuanto al régimen de prestaciones sociales, a mi juicio, la palabra clave es *neutralización*. Lo verdad es que el actual régimen de prestaciones sociales ha dejado de ser un mecanismo de previsión para convertirse en un impuesto a la permanencia y un castigo a la inversión de largo plazo. El problema no reside en la existencia de la garantía constitucional, sino en el carácter acumulativo y retroactivo del cálculo, lo cual genera una deuda técnica imprevisible. La solución estelar para este conflicto consiste en la adopción de un modelo de liquidación periódica liberatoria y definitiva. Bajo este esquema, la empresa transfiere el valor de la prestación al patrimonio del trabajador, extinguiendo la obligación en tiempo real y eliminando la acumulación de pasivos indexados que hoy asfixian el balance contable de las organizaciones.»

Este redimensionamiento permite que la retroactividad constitucional coexista con la racionalidad económica al reducirla a su mínima expresión fáctica. Al mantener un flujo de pago constante y actualizado al valor, la brecha de ajuste al momento del cese de la relación laboral se vuelve marginal o inexistente, pues no hay una masa de tiempo pretérito que revalorizar sobre una base salarial futura. Se transforma así una contingencia azarosa en un costo operativo previsible, dotando al empresario de la certidumbre financiera necesaria para reinvertir sus excedentes en expansión y tecnología, en lugar de mantener reservas improductivas para cubrir deudas laborales proyectadas.

Otra opción sería, desde una óptica de capitalismo moderno, en incorporar mutaciones del sistema hacia la creación de fondos de capitalización individual gestionados por entes financieros privados, donde el trabajador sea el propietario real de su ahorro y el empleador el contribuyente recurrente. Esta arquitectura financiera desplaza la presión del pasivo desde el balance de la empresa hacia el mercado de capitales, convirtiendo la prestación social en un instrumento de inversión que genera rendimientos para el trabajador. Así, se cumple con el espíritu tutelar de la Constitución, pero se elimina la naturaleza punitiva de la prestación, transformándola en un activo financiero dinámico que impulsa el sistema económico en su conjunto.

Para potenciar este cambio, es indispensable el reconocimiento del contrato paquete y la compensación integral como mecanismos de saneamiento preventivo. Al permitir que el trabajador perciba una remuneración que ya incorpora la alícuota prestacional de forma líquida, se garantiza su bienestar inmediato y se evita la formación de pasivos "fantasma" que suelen aparecer al final de la relación. Este enfoque de soberanía patrimonial empodera al asalariado para gestionar su propia riqueza, eliminando la tutela ineficiente del Estado y del empleador sobre un dinero que, por derecho, le pertenece hoy y no dentro algunos años cuando su valor real se haya erosionado (cosa que ocurre aún bajo el contexto de la indexación).

Finalmente, la reducción de la retroactividad a su mínima expresión debe ser blindada mediante una reforma de la seguridad jurídica que prohíba la interpretación extensiva de conceptos salariales para el cálculo de beneficios. Al definir una base de cálculo estrecha, técnica y

predecible, se erradica la litigiosidad oportunista que hoy drena los recursos productivos. El éxito de este modelo radica en entender que la mejor protección para el trabajador no es una deuda teórica e impagable que el empleador teme enfrentar, sino un pago real, efectivo y constante que convierta al trabajo en un camino de acumulación de capital y a la empresa en un motor de desarrollo libre de hipotecas legales.

Respecto de la protección al empleo, es momento de la transición del dogma de la inamovilidad a la libertad de gestión productiva. El régimen de inamovilidad laboral (protección universal y absoluta) tal como ha sido concebido en todos estos años, constituye un tumor sistémico que ha desnaturalizado la esencia misma del contrato de trabajo, transformando un vínculo de intercambio voluntario en una carga pública forzosa. Es imperativo restablecer la libertad de gestión empresarial mediante la instauración de un modelo de despido libre con los bemoles antes expuesto, donde la permanencia del trabajador sea una consecuencia directa de su idoneidad, desempeño y la salud financiera de la organización. La estabilidad debe dejar de ser un derecho a la ineficiencia para convertirse en una estabilidad dinámica, soportada por el mérito y no por el Decreto, permitiendo que las unidades productivas recuperen su facultad de autogestión para adaptarse a las fluctuaciones de la economía global.

Bajo esta nueva arquitectura, la protección del Estado debe ser quirúrgica y no generalizada, limitando la estabilidad reforzada exclusivamente a supuestos de violación de derechos fundamentales, tales como el despido discriminatorio por razones de raza, sexo, religión o ideología política. Al tipificar el despido discriminatorio como la única causal de nulidad y reenganche, se protege la dignidad humana sin vulnerar la autonomía del capital. Este enfoque alinea a Venezuela con los estándares de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el derecho comparado iberoamericano, donde el respeto a los derechos fundamentales coexiste con la flexibilidad necesaria para que el mercado laboral sea fluido, competitivo y capaz de absorber nuevas generaciones de trabajadores.

La inamovilidad, por su parte, debe ser reducida a su mínima expresión excepcional, quedando reservada únicamente para la protección del ejercicio de la libertad sindical, la maternidad/paternidad en periodos críticos u otro supuesto de la misma envergadura tuitiva. Fuera de estos hitos vitales y democráticos, el empleador debe ostentar la facultad de rescindir el vínculo laboral. Este sistema de "costo de salida conocido" elimina el terrorismo judicial y la extorsión administrativa que hoy rodea a las Inspectorías del Trabajo, permitiendo que las empresas provisionen sus costos de rotación de forma técnica, sin el riesgo de procedimientos de reenganche infinitos que solo fomentan el parasitismo y la quiebra técnica.

Desde una perspectiva de justicia social enfocada, es mucho más protector un sistema que fomenta la creación masiva de empleos formales mediante el despido libre, que uno que garantiza un puesto de trabajo precario a través de la coacción estatal. La inamovilidad ha demostrado ser el mayor incentivo para la desinversión y la automatización defensiva; al no poder ajustar sus nóminas, los empresarios simplemente dejan de contratar o migran hacia esquemas de servicios externos. El cambio debe, por tanto, rescatar la movilidad laboral como un valor positivo, entendiendo que un mercado donde es fácil salir es, por definición, un mercado donde es infinitamente más fácil entrar y progresar.

El desmontaje de la inamovilidad debe acompañarse de un fortalecimiento de los seguros de desempleo y la formación profesional, trasladando la responsabilidad de la seguridad económica

del trabajador desde el balance de la empresa privada hacia un sistema de seguridad social eficiente. El empleador no puede seguir asumiendo el rol de Estado protector; su función es producir y generar riqueza. Al extirpar la inamovilidad absoluta y sustituirla por un régimen de libertad de contratación, se le devuelve al Derecho del Trabajo su equilibrio funcional, permitiendo que la paz laboral se fundamente en la lealtad recíproca y el rendimiento, y no en la amenaza de una sanción administrativa que hoy estrangula el desarrollo nacional.

Esta reingeniería exige, adicionalmente, la supresión de la potestad jurisdiccional de las Inspectorías del Trabajo en materia de calificación de faltas y reenganches, devolviendo dicha competencia exclusivamente al Poder Judicial bajo un proceso sumarísimo. La Administración Pública no debe tener la facultad de imponer la presencia de un trabajador en una entidad privada contra la voluntad de su propietario; tal injerencia es una violación indirecta a la libertad de empresa. Al judicializar las controversias de estabilidad bajo criterios estrictamente legales y no políticos, se garantiza un proceso con debido proceso y derecho a la defensa, eliminando la discrecionalidad burocrática que ha convertido la inamovilidad en una herramienta de persecución económica.

Finalmente, la nueva Ley debe declarar la ineficacia de cualquier prórroga automática de inamovilidad decretada por el Ejecutivo, blindando el ordenamiento contra la inseguridad jurídica de los decretos coyunturales. La estabilidad debe ser un concepto técnico regulado por la Ley Orgánica y no un instrumento de política monetaria o social mal ejecutada. Al establecer que el despido injustificado se resuelve mediante la reparación económica y no mediante la imposición del vínculo, Venezuela se reinsertará en el flujo del comercio internacional y la inversión extranjera, los cuales huyen de jurisdicciones donde el capital pierde el control sobre sus propios factores de producción.

Con respecto al tema del tiempo de trabajo, es tiempo de transitar de la jornada estática a la gestión por resultados. En efecto, la concepción decimonónica de la jornada de trabajo, basada en el control presencial y el cumplimiento de horarios rígidos, resulta incompatible con la economía del conocimiento y la era de la información. El reto fundamental de la reforma es transitar de un modelo de "pago por tiempo" a uno de "pago por cumplimiento de objetivos". La normativa debe permitir que el tiempo de trabajo sea un factor de negociación flexible entre las partes, donde la productividad dicte la duración de la prestación y no un reloj administrativo que ignora los ciclos de eficiencia biológica y técnica del trabajador moderno.

En un entorno globalizado, las empresas venezolanas deben tener la facultad de pactar bolsas de horas anualizadas y esquemas de distribución irregular de la jornada. Esto permite que el aparato productivo responda con agilidad a los picos de demanda internacionales sin incurrir en sobrecostos por horas extraordinarias que castigan la competitividad. La rigidez actual del DLOTTT en esta materia es una barrera para la inserción de Venezuela en las cadenas globales de valor, las cuales exigen una elasticidad operativa que el modelo actual prohíbe.

El concepto de "disponibilidad" debe ser redimensionado a la luz del derecho a la desconexión digital, pero bajo un enfoque de corresponsabilidad. Si bien el trabajador tiene derecho al descanso, la ley debe permitir que la flexibilidad horaria sea una ventaja bidireccional. La jornada ya no puede entenderse como un bloque monolítico, sino como un conjunto de tiempos modulares que el trabajador autónomo o dependiente gestiona para conciliar su vida personal con las exigencias de un mercado que opera 24/7 en distintas zonas horarias.

La nueva instrumentación debe introducir la figura de la jornada comprimida y los turnos de alta eficiencia sin necesidad de autorizaciones administrativas previas. El Estado debe dejar de ser el "cronometrador" de la relación privada, limitándose a vigilar que se respeten los periodos de descanso necesarios para la salud, pero permitiendo que el talento y el capital acuerden la forma más rentable de organizar el tiempo. La libertad de jornada es, en esencia, una herramienta de competitividad que premia la eficiencia sobre la mera presencia física.

Es imperativo que el tiempo de trabajo deje de ser el único parámetro para el cálculo de beneficios. En una economía capitalista de avanzada, el valor se genera por el impacto del resultado y no por la cantidad de minutos sentado en un escritorio. Redimensionar el tiempo de trabajo es reconocer que la creatividad y la innovación no se rigen por el horario de oficina, y que una ley que asfixia la flexibilidad horaria es una ley que asfixia el talento y la generación de riqueza.

Los temas hasta ahora esbozados cubren el núcleo de los desafíos mínimos identificados en el abordaje inicial con el Poder Legislativo Nacional. No obstante, es imperativo señalar que los demás temas identificados requieren de un tratamiento igualmente profundo, exhaustivo, evitando análisis tangenciales que pudieran desvirtuar la especialidad de la materia. En consecuencia, la presente entrega se concentra en los pilares estratégicos ya desarrollados.

IV

Algunas reflexiones en torno a las eventual instrumentación de las nuevas formas de organización empresarial

La transición hacia una nueva arquitectura normativa del trabajo en el siglo XXI exige, como presupuesto de validez, la superación de la ambigüedad conceptual que actualmente asfixia la seguridad jurídica en las relaciones de producción. El surgimiento de las nuevas formas de organización empresarial, apalancadas en la desmaterialización de la unidad productiva y la fragmentación de los procesos de creación de valor, ha dejado obsoleta la exégesis clásica de la subordinación. En este escenario, la delimitación precisa de lo que constituye o no una relación laboral no es una mera disquisición académica, sino un imperativo de estabilidad sistémica para el capital, que requiere reglas de juego claras para cuantificar pasivos, prever contingencias y garantizar la transparencia en los balances financieros de las corporaciones.

El núcleo de la problemática reside en el arbitraje regulatorio que las economías tecnológicas han intentado imponer, desplazando la figura del trabajador hacia categorías de supuesta autonomía que, bajo un escrutinio de primacía de la realidad, resultan inexistentes. Esta asimetría informativa no solo lesiona los derechos fundamentales del prestador, sino que distorsiona la competencia leal entre actores económicos, permitiendo que la eficiencia de ciertos modelos de negocio se base en la externalización ilícita de costos sociales. La falta de un estándar técnico de calificación del vínculo jurídico genera una litigiosidad volátil que encarece los procesos productivos y desincentiva la inversión de largo plazo ante la imprevisibilidad de los criterios jurisdiccionales.

La sofisticación de la subordinación algorítmica y la gestión de la fuerza de trabajo mediante infraestructuras digitales exógenas han mutado el poder de dirección tradicional en una forma de gobernanza tecnificada y ubicua. Este fenómeno requiere que el Derecho del Trabajo

abandone el subjetivismo interpretativo y adopte herramientas de auditoría jurídica forense capaces de identificar la dependencia económica y organizativa allí donde los contratos formales intentan encubrirla. Sin una delimitación técnica rigurosa, la innovación tecnológica corre el riesgo de convertirse en un vehículo para la desregulación, socavando la sostenibilidad de los sistemas de protección social y la integridad de la base tributaria del Estado.

Desde una óptica de análisis económico del derecho, la incertidumbre sobre la naturaleza del vínculo contractual representa un costo de transacción ineficiente que afecta la valoración del capital humano. Una empresa que opera bajo la sombra de la presunción de fraude laboral es una entidad con una exposición de riesgo incalculable. Por tanto, dotar a la nueva legislación de mecanismos de discernimiento objetivo es una medida de protección para el empresario honesto y el inversor global, quienes demandan un entorno de certeza contractual donde la responsabilidad patronal sea la contrapartida lógica de la captura de plusvalía y la dirección estratégica de los factores de producción.

Asimismo, la atomización de la responsabilidad en cadenas de suministro globales y redes de subcontratación exige un estándar de debida diligencia sociolaboral que identifique la verdadera unidad económica beneficiaria de la prestación. La fragmentación artificial de las plantillas no solo erosiona el sentido de pertenencia y la productividad, sino que debilita el diálogo social y la paz laboral. El deslinde técnico de la laboralidad es la única garantía para que la flexibilidad organizativa sea resiliente y no precaria, permitiendo que la empresa moderna se estructure de forma eficiente sin comprometer los estándares mínimos de trabajo decente que validan su licencia social para operar.

La distinción entre el verdadero emprendedor autónomo y el trabajador dependiente es esencial para el desarrollo de un ecosistema de innovación real. Un mercado que confunde ambas figuras termina por desproteger al eslabón más débil mientras asfixia al pequeño empresario con cargas que no le corresponden. La delimitación técnica de la laboralidad permite que las políticas públicas de fomento y protección se dirijan con precisión quirúrgica a sus destinatarios, optimizando el uso de recursos y garantizando que el crecimiento económico sea inclusivo y sostenible en el marco de la economía del conocimiento.

En este contexto de transformación, la doctrina y la jurisprudencia han incurrido frecuentemente en el error de amalgamar variables, dimensiones e indicadores, generando una dogmática confusa que dificulta la aplicación práctica de la ley. Esta falta de rigor metodológico ha permitido que la interpretación de la laboralidad sea una suerte de apuesta judicial, lo cual es incompatible con las exigencias de transparencia y gobernanza de los mercados internacionales. Se requiere, por tanto, un instrumento que sistematice los elementos fácticos de la relación de trabajo con un nivel de ingeniería jurídica capaz de resistir el escrutinio de las nuevas dinámicas tecnológicas.

Para solventar esta falla sistémica y ofrecer una solución de vanguardia que armonice la protección del capital humano con la seguridad jurídica del inversor, se propone el uso de una herramienta de calificación objetiva y multidimensional. Este instrumento permite diseccionar la realidad contractual mediante un test de verificación que agrupa los hechos en categorías lógicas y jerarquizadas, eliminando la discrecionalidad y proporcionando una respuesta binaria y previsible sobre la naturaleza del vínculo. A continuación, se presenta la propuesta de Matriz de Test de Laboralidad, diseñada como el estándar técnico definitivo para la nueva normativa laboral:

Variable	Dimensión	Indicador
Prestación personal de servicios	1. Delegación de actividad	a. El sujeto contratado no puede delegar en alguien distinto la ejecución de la prestación objeto de la obligación
	2. Regularidad	b. Se trata de prestaciones de tracto sucesivo, esto es, que se cumplen en un ciclo más o menos ordinario de ejecución (periodicidad de ejecución)
Subordinación y/o dependencia	1. Sujeción a instrucciones (pautas sobre la ejecución de la prestación de servicios)	a. El beneficiario del servicio prestado define qué obligaciones debe cumplir el prestador de servicios, así como también el alcance de las mismas (funciones, observancia de horarios, continuidad, duración mínima de tiempo de servicios cotidiano, parámetros de disponibilidad, lugar de ejecución, entre otros) b. El sujeto contratante precisa la forma en como el prestador de servicios debe llevar a cabo la observancia de sus obligaciones (uso de uniforme u observancia de código de vestimenta, procedimientos o protocolos de atención). c. El prestador de servicios tiene una baja o nula capacidad de negociar los términos en los cuales debe cumplir con la ejecución de las actividades para que fue contratado d. El sujeto contratante tiene autonomía relativa para modificar unilateralmente las condiciones de prestación de servicios

	<p>2. Derecho del sujeto contratante a verificar el cumplimiento de la prestación en los términos que fueron pactados</p>	<p>a. El sujeto contratante tiene derecho a constatar que el prestador de servicios cumpla con sus obligaciones en el modo como fueron pautadas</p> <p>b. El beneficiario tiene derecho a incorporar herramientas en orden a monitorear la actividad desarrollada por el prestador de servicios</p>
	<p>3. Derecho del sujeto contratante a sancionar en caso de constatar el incumplimiento.</p>	<p>a. El sujeto contratante establece las consecuencias en caso de verificación del incumplimiento de las obligaciones por parte del prestador de servicios</p> <p>b. El sujeto contratante define y aplica sistemas de evaluación del desempeño de las actividades llevadas a cabo por el prestador de servicios.</p> <p>c. El sujeto contratante incorpora esquemas de calificación (puntuación / rating) de terceros involucrados con ocasión de la prestación de servicios.</p> <p>d. El sujeto contratante fija esquemas de recompensa y/o sanciones (según el caso) aplicables de acuerdo al desempeño del prestador de servicios y que; en el segundo caso podrían implicar esquemas de amonestación, suspensión e incluso desvinculación.</p>
	<p>4. Dependencia económica</p>	<p>a. El prestador de servicios obtiene de allí su única o principal fuente de ingresos</p> <p>b. Hay un sometimiento voluntario (implícito o explícito) por parte del prestador de servicios a la cultura organizacional del sujeto contratante</p>
<p>Remuneración y otros beneficios percibidos</p>	<p>1. Periodicidad</p>	<p>a. Los pagos percibidos como consecuencia de la prestación de servicios son periódicos</p>

	2. Previsibilidad	a. Existe algún tipo de certeza y/o garantías de orden cuantitativo
	3. Emulación	<p>a. Percibe beneficios típicos y/o análogos respecto de los establecidos en una relación laboral reconocida (bien de fuente autónoma o heterónoma) ya sea en moneda de curso legal o en especie (descansos semanales, vacaciones, transporte, alimentación, vivienda, entre otros)</p> <p>b. El ingreso promedio percibido por el prestador de servicios es equiparable al paquete de una relación laboral reconocida</p>
Ajenidad	1. Riesgos	a. El prestador de servicios no asume los riesgos financieros derivados de la ejecución de la actividad
	2. Herramientas	a. El beneficiario del servicio suministra a quien ejecuta la prestación los instrumentos necesarios para el desarrollo de la actividad (materias primas, herramientas, entre otros)
	3. Réditos	<p>a. Las ganancias derivadas de la actividad desarrollada por el prestador de servicio pertenecen en totalidad o de forma significativa al sujeto contratante</p> <p>b. El sujeto contratante asume y/o reembolsa los costos derivados de las acciones que ejecuta el prestador</p>

		de servicios en cumplimiento de las obligaciones a las que está llamado
Ausencia de Autonomía	1. Falta de independencia en la ejecución	<ul style="list-style-type: none"> a. El prestador de servicios no tiene control del proceso técnico asociado a la actividad que desarrolla b. El prestador de servicios no se obliga a entregar un resultado específico, sino que pone a disposición del sujeto contratante su fuerza de trabajo c. La procedencia de la retribución con ocasión de la prestación de servicios, corresponde a pagos efectuados por el sujeto contratante
Exclusividad	1. Deber de lealtad y no concurrencia desleal	<ul style="list-style-type: none"> a. El prestador de servicios tiene impedimento (directo o indirecto) para ejecutar actividades similares para sujetos distintos respecto del contratante
Integración en la organización de la empresa	1. Inserción en el esquema productivo	<ul style="list-style-type: none"> a. La actividad desarrollada por el prestador de servicios se inserta en una organización estructurada (no espontánea) b. El sujeto contratante desarrolla actividades destinadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios en atención a lo cual conjuga factores humanos, materiales e inmateriales c. El sujeto contratante tiene el poder jurídico para definir unilateralmente dónde se inserta la actividad del prestador de servicios (ordenación de factores productivos) d. La actividad desarrollada por el prestador de servicios se considera esencial o necesaria para que la organización alcance su objeto e. Existen competencias entre los prestadores de servicios (con o sin compensación material) que hagan suponer que realizan actividades que en su conjunto coadyuvan a que la organización alcance su objeto y/o metas

El Derecho del Trabajo contemporáneo atraviesa una fase de reconfiguración forzada por la digitalización y la fragmentación de la unidad productiva tradicional. La determinación del vínculo laboral ya no puede descansar exclusivamente en la subordinación física o el cumplimiento de horarios presenciales. En su lugar, emerge la necesidad de una interpretación dinámica de los indicadores de laboralidad, donde la dependencia se manifiesta a través de la integración del trabajador en ecosistemas digitales ajenos, la asunción patronal del poder sancionador delegado en sistemas de gestión y la ajenidad del prestador respecto a los riesgos y réditos del proceso productivo. A mi juicio esto plantea un debate multinivel que supone un elenco de reflexiones de cara a una regulación sobre la materia, cuyo primer aspecto intentaré ofrecer en una muy apretada síntesis.

Respecto del teletrabajo, el mismo ha dejado de ser una modalidad periférica para convertirse en un eje de la organización empresarial moderna, exigiendo un marco normativo que trascienda la simple ubicación física del prestador. El análisis académico identifica diez dimensiones críticas que deben ser tuteladas para evitar la precarización; a saber:

- (i) Instrumentos y Compensación: La obligación de proveer herramientas debe ser clara, permitiendo escenarios donde el trabajador aporte sus propios medios siempre que exista una compensación objetiva por depreciación y gastos operativos que no desvirtúe la naturaleza del ingreso.
- (ii) Transición y Competencias: La migración al entorno remoto requiere un compromiso formativo para desarrollar las competencias digitales necesarias, garantizando la adaptabilidad del capital humano.
- (iii) Voluntariedad y Retorno: El consentimiento debe estar libre de coacción, protegiendo el derecho a la reversibilidad como una garantía de libertad laboral frente a cambios unilaterales en la modalidad de servicio.
- (iv) Gestión de Riesgos Laborales: La seguridad y salud deben adaptarse al entorno doméstico, requiriendo normas técnicas que permitan evaluar los puestos de trabajo sin vulnerar el domicilio del trabajador.
- (v) Privacidad frente a la Vigilancia: El poder de control mediante tecnologías de información debe estar limitado por principios de proporcionalidad, notificando siempre el alcance de la supervisión para respetar la expectativa de intimidad.
- (vi) Desconexión y Tiempo de Trabajo: Es imperativo reconocer el derecho a la desconexión como un límite infranqueable al poder directivo, asegurando el descanso efectivo y la salud mental frente a la hiperconectividad.
- (vii) Estabilidad y Progresividad: El cambio de modalidad no puede ser utilizado como un mecanismo de desmejora o despido indirecto, preservando la integridad de las condiciones de empleo.
- (viii) Indemnidad Patrimonial: La remuneración debe permanecer blindada ante el cambio de entorno, garantizando que el ahorro de costos operativos por parte de la empresa no se traduzca en una pérdida de poder adquisitivo para el trabajador.
- (ix) Autonomía y Acción Colectiva: Se debe fomentar el diálogo social para que las condiciones de trabajo remoto sean fruto del acuerdo, ya sea individual o bajo el auspicio de organizaciones sindicales.
- (x) Jurisdicción en el Entorno Global: Ante la prestación de servicios transnacionales, es vital definir reglas claras de jurisdicción y derecho aplicable que eviten la indefensión jurídica del teletrabajador.

El fenómeno de la economía bajo demanda (*gig economy*) ha generado una disrupción en la arquitectura clásica del Derecho del Trabajo al pretender categorizar al prestador como un operador autónomo, cuando en rigor técnico se trata de una inserción funcional en una unidad productiva ajena. Desde una perspectiva de eficiencia de mercado, esta asimetría contractual debe ser corregida para evitar el arbitraje regulatorio que distorsiona la competencia. La determinación del vínculo jurídico no puede quedar al arbitrio del *nomen iuris* pactado, sino que debe responder al principio de primacía de la realidad, donde la plataforma ostenta el control monopólico de la infraestructura, los procesos y el acceso al flujo de demanda, imponiendo de manera unilateral las condiciones de operación del ecosistema.

El eje de esta relación de dependencia se desplaza hacia la subordinación algorítmica. A diferencia del control jerárquico tradicional, este modelo emplea una gobernanza basada en el procesamiento masivo de datos para ejercer una vigilancia ubicua y en tiempo real sobre la productividad y la eficiencia. No se trata de una herramienta de información pasiva, sino de un poder directivo automatizado que asigna tareas y define protocolos de ejecución sin margen de negociación para el prestador. Esta estructura anula la autonomía empresarial del individuo, convirtiéndolo en un engranaje ejecutor de una estrategia de negocio que le es totalmente exógena.

Un factor determinante en la configuración de este vínculo es la gestión reputacional mediante sistemas de rating. Los algoritmos operan como una instancia disciplinaria tecnificada que premia la disponibilidad y penaliza el rechazo de servicios a través del descenso en el posicionamiento del trabajador o la desconexión definitiva (*de-platforming*). Bajo una apariencia de meritometría tecnológica, se encubre un ejercicio del poder sancionador del empleador que busca eludir los costos y garantías procesales del despido. Para el sistema jurídico, reconocer esta realidad es vital para garantizar la seguridad jurídica y evitar que la tecnología sea un vehículo para la externalización ilícita de pasivos laborales.

Asimismo, la ajenidad al riesgo y al fruto del trabajo es absoluta. El prestador carece de soberanía sobre la política de precios, no es titular de una cartera de clientes propia y su participación en las decisiones estratégicas que dotan de valor a su labor es nula. Al carecer de una organización empresarial propia y depender de la plataforma para su inserción en el mercado, el trabajador asume los costos operativos mientras la entidad captura la plusvalía derivada de la intermediación. Esta consolidación de una estructura de aprovechamiento del trabajo ajeno sin la correspondiente asunción de responsabilidades patronales genera una falla de mercado que el Derecho debe corregir.

Por lo tanto, la propuesta normativa debe transitar hacia la adopción de una presunción de laboralidad que reconozca estas formas contemporáneas de dependencia económica y organizativa. Es imperativo que la legislación impida el uso de la innovación como un velo para la desregulación, integrando a estos sujetos en los sistemas de protección social y estabilidad laboral. Solo mediante el reconocimiento del carácter laboral de esta relación se podrá garantizar la sostenibilidad del capital humano y la paz social, elementos indispensables para que el capital tecnológico opere en un entorno de competencia leal y equilibrio jurídico.

En cuanto a la integración de sistemas de Inteligencia Artificial en la gestión de las relaciones laborales, la verdad es que este tópico plantea desafíos éticos y jurídicos sin precedentes. Estos

sistemas, utilizados para el reclutamiento, la evaluación del desempeño y la toma de decisiones críticas, operan frecuentemente bajo una opacidad que impide el control jurisdiccional. La "neutralidad" del algoritmo es un mito; por el contrario, estas herramientas pueden reproducir y amplificar sesgos históricos, resultando en prácticas discriminatorias automatizadas que vulneran derechos fundamentales relacionados con la equidad y la igualdad de oportunidades en el empleo.

Frente a esta realidad, se postula la necesidad urgente de consagrar el derecho a la transparencia y explicabilidad algorítmica. Por lo tanto, en relaciones laborales reconocidas, no basta con que el empleador informe sobre el uso de estas tecnologías; es necesario que el trabajador y sus representantes tengan acceso a la lógica subyacente, los datos de entrenamiento y las variables que determinan el resultado de una evaluación. La opacidad de las "cajas negras" no puede ser utilizada como una excepción al deber de motivar las decisiones empresariales, especialmente cuando estas afectan la continuidad del vínculo laboral o las condiciones de ascenso.

Un pilar fundamental de la propuesta es la exigencia de supervisión e intervención humana. Ninguna decisión con impacto jurídico significativo sobre el trabajador puede ser tomada de forma exclusivamente automatizada. El Derecho del Trabajo debe garantizar que exista una instancia de revisión deliberativa donde un ser humano evalúe la razonabilidad y proporcionalidad del resultado arrojado por el algoritmo. La automatización total del poder directivo es incompatible con el respeto a la dignidad humana, ya que reduce al trabajador a un dato estadístico, despojándolo de su derecho a ser escuchado y a controvertir decisiones injustas.

Además, el uso de la IA para la vigilancia predictiva y el análisis biométrico en el puesto de trabajo supone una intrusión desproporcionada en la esfera de privacidad del empleado. La capacidad de estos sistemas para analizar emociones, fatiga o patrones de comportamiento permite un control panóptico que trasciende la mera supervisión de la tarea. La regulación debe establecer límites estrictos basados en los principios de minimización de datos y finalidad, prohibiendo el uso de tecnologías que pretendan predecir la conducta personal del trabajador fuera del ámbito estrictamente funcional de la prestación de servicios.

Igualmente, en caso de relaciones de trabajo formalmente constituidas la responsabilidad por los daños derivados del uso de IA debe recaer objetivamente en el empleador. Si la implementación de un algoritmo defectuoso o sesgado genera una vulneración de derechos, la empresa no puede escudarse en el error tecnológico para evadir su responsabilidad. La legislación debe fomentar una ética de diseño que incluya evaluaciones de impacto preventivas y mecanismos de auditoría algorítmica periódica, asegurando que la innovación tecnológica sea compatible con el mandato constitucional de justicia social y protección del trabajo.

Ahora bien, en cuanto al tema de la tercerización contemporánea, cabe decir que ha evolucionado hacia esquemas de subcontratación altamente sofisticados que buscan, en última instancia, la atomización de la responsabilidad patronal. Mediante la creación de cadenas de suministro y redes de empresas vinculadas, el verdadero beneficiario de la fuerza de trabajo logra distanciarse jurídicamente del prestador de servicios. Este fenómeno de fragmentación de la unidad productiva facilita la simulación y el fraude laboral, donde la empresa principal se desvincula de las obligaciones de estabilidad y protección social, trasladando el peso de la contingencia laboral a los eslabones más débiles y económicamente insolventes de la cadena.

El análisis de esta problemática requiere un enfoque que privilegie la primacía de la realidad sobre las formas asociativas. La legislación laboral debe fortalecer los mecanismos de identificación de grupos de empresas y unidades económicas, impidiendo que la personalidad jurídica sea utilizada como un escudo para la evasión de derechos. Es necesario establecer criterios claros que permitan determinar cuándo una subcontratación es legítima y cuándo constituye una mera provisión de personal con el fin de desvirtuar la ley, sancionando la interposición de empresas que no poseen una organización propia ni asumen un riesgo empresarial real.

En este contexto, la responsabilidad solidaria debe ser absoluta y extensiva a todos los participantes en la cadena de valor que se benefician, directa o indirectamente, de la labor ejecutada. La empresa matriz o principal no puede ser una espectadora de las condiciones de trabajo en sus subcontratistas; debe ser garante de las mismas. Esto implica la adopción de normativas de debida diligencia empresarial, que obliguen a las corporaciones a supervisar activamente el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social en toda su red de proveedores, bajo pena de ser declaradas responsables directas por las omisiones de estos.

Asimismo, la deslocalización de servicios mediante la contratación transnacional o el *outsourcing* global añade una capa de complejidad que no puede ser ignorada. El uso de la tercerización para desplazar puestos de trabajo hacia jurisdicciones con menores estándares de protección laboral es una práctica que atenta contra el principio de progresividad. El Derecho del Trabajo debe establecer mecanismos de protección que impidan el *dumping* social, garantizando que el trabajador subcontratado disfrute de condiciones de empleo y remuneración equivalentes a las de los trabajadores directos de la empresa principal que ejecutan tareas similares.

En ese sentido, la lucha contra la tercerización fraudulenta es esencial para preservar la eficacia de los derechos colectivos. La fragmentación de la plantilla mediante la subcontratación sistemática debilita la capacidad de negociación de los sindicatos y erosiona el sentido de pertenencia a la organización. Una regulación robusta debe proteger la libertad sindical en toda la red empresarial, permitiendo que la negociación colectiva alcance a todos los trabajadores que participan en el mismo proceso productivo, sin importar cuál de las empresas del grupo figure formalmente como su empleador, reafirmando que el trabajo es una función social que el Estado debe proteger por encima de los intereses de la ingeniería financiera.