

# **NUEVOS CONFLICTOS JURÍDICOS DEL FUTURO: TELETRABAJO, ACCIDENTES DE TRABAJO VERSIÓN REMOTA, DESCONEXIÓN DIGITAL, TRASTORNO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO, ETC.**

**DRA. CRISTINA MANGARELLI**

Ex Decana de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay). Ex Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de dicha Facultad. Profesora de Posgrado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en las Facultades de Derecho de la Universidad de la República y de la Universidad de Montevideo. Académica de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Vicepresidenta de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (2006-2009).



## PLANTEO DEL TEMA

El Derecho del Trabajo como sistema de normas protectoras del trabajo dependiente no es el mismo que el de hace cuarenta años. Ha sufrido grandes cambios. Las transformaciones continúan en el presente y seguirán en el futuro, planteando a esta disciplina grandes desafíos.

Parto de una idea común del Derecho del Trabajo en la región, con pautas similares más allá de las particularidades de los ordenamientos jurídicos de los países. Estas ideas comunes también pueden apreciarse en la legislación laboral de algunos países de Europa e incluso de otras regiones<sup>1</sup>.

La forma de la organización del trabajo ha experimentado cambios sustanciales. Algunos tienen que ver con la globalización de los mercados, la deslocalización de las empresas, y el trabajo en las cadenas de suministro.

La descentralización empresarial con sus múltiples derivaciones, ha llevado en algunos casos a la búsqueda del empleador, y con ello a la elaboración de conceptos como el de “conjunto económico”, o el de “empleador complejo”.

La tercerización en las modalidades subcontratación y suministro de mano de obra, condujo a que los países aprobaran normas que regularan estos fenómenos y aseguraran el cobro de créditos laborales, estableciendo la responsabilidad de la empresa principal, con independencia de la figura de empleador.

El aumento del trabajo autónomo, más allá de la relación de trabajo encubierta y del fraude, echó por tierra la idea tradicional de que el contrato de trabajo iba a prevalecer y que las relaciones de trabajo autónomo, como el “arrendamiento de servicios”, serían residuales.

El Derecho del Trabajo debió adecuarse a la realidad y ante los cambios en la organización del trabajo y en los procesos productivos reaccionó a través de

---

1 García Murcia hace referencia a pautas y tendencias comunes en la evolución de las leyes laborales, teniendo en cuenta que las necesidades de regulación son similares en los distintos países. Desafíos de la legislación laboral actual: una reflexión desde España para un auditorio costarricense”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* 273, marzo 2024, p. 97.

la formulación de nuevas protecciones, creando figuras jurídicas, o aprobando leyes referidas a las nuevas formas de trabajo y establecieron garantías.

Todo ello dio lugar a numerosos conflictos jurídicos que hoy se ventilan en los tribunales. En el caso de Uruguay, por ejemplo, hay gran cantidad de reclamos ante la justicia laboral vinculados a la subcontratación, teniendo en cuenta que el Estado también contrata a través de este sistema. También hay demandas judiciales relativas a la búsqueda del empleador, como el caso del empleador complejo y del conjunto económico, e incluso de la sucesión de empresas.

Otros cambios están relacionados con la aplicación de las nuevas tecnologías en los trabajos y en las empresas, que aparejan nuevos riesgos de vulneración de derechos fundamentales. La era digital profundizó y aceleró los cambios, planteando requerimientos de mayor protección.

La Pandemia de la Covid 19 transformó el mundo del trabajo. El teletrabajo se extendió con carácter general, y luego de superada la pandemia, se mantuvo en un porcentaje mucho mayor al de antaño. Los países debieron aprobar regulaciones de este tipo de trabajo, que recogieron “nuevos derechos” o nuevos desarrollos de derechos ya existentes.

La incidencia de inteligencia artificial en la organización del trabajo y en los trabajos también ha implicado grandes transformaciones en el Derecho del Trabajo.

La utilización de algoritmos en la gestión de personal con el consiguiente riesgo de vulneración del derecho a la privacidad, a la intimidad y a la no discriminación. La gran cantidad de datos disponibles al alcance del empleador que requiere de mayor protección. El uso cada vez más frecuente de dispositivos digitales para el control del desempeño del trabajo, que implica un control permanente del trabajador.

Pensábamos que podía ser suficiente para la tutela efectiva de dichos derechos con las leyes de protección de datos personales, con limitar los datos que debe proporcionar el trabajador a los vinculados al trabajo, y con el criterio de la ponderación para resolver el caso concreto ante la colisión de derechos fundamentales (libertad de empresa y derechos de la persona del trabajador)<sup>2</sup>.

---

2 Mangarelli, Cristina, Protección de la vida privada del trabajador en el lugar de trabajo, Informe General en el VIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Cartagena, Colombia, 2010, Memorias del Congreso, p. 87 y sig.

Sin embargo, los riesgos de vulneración de los derechos fundamentales de la persona del trabajador son más acentuados que en el pasado, requiriendo en consecuencia de mayores protecciones.

El trabajo en plataformas digitales -con la variedad de modalidades que presenta- desafía las fronteras del Derecho del Trabajo tradicional y hace tambalear sus categorías jurídicas.

Estos cambios en la realidad que dieron lugar a nueva normativa y nuevas figuras jurídicas de signo protector, también se han visto reflejados en nuevos conflictos jurídicos, que se presentan ante los tribunales judiciales para su resolución (y seguirán presentándose en el futuro), requiriendo nuevos conocimientos de los académicos y de los operadores judiciales (jueces, abogados).

Planteado así el tema que se me ha asignado, pasaré a analizar estos nuevos conflictos jurídicos. Para luego realizar una referencia al futuro del Derecho del Trabajo y a los conflictos jurídicos que dará lugar. Terminando con unas reflexiones finales,

¿Cuáles son entonces estos nuevos conflictos jurídicos?

Son muchos y variados. Me referiré sólo a alguno de ellos.

Los he distinguido a los solos efectos de esta exposición, en cinco grupos. Conflictos jurídicos provenientes o derivados:

- Del teletrabajo
- De la utilización de la inteligencia artificial y algoritmos
- De la aplicación del convenio núm. 190 sobre violencia y acoso
- Del trabajo a través de plataformas digitales
- De la internacionalización del trabajo

## **1. CONFLICTOS JURÍDICOS QUE DA LUGAR EL TELETRABAJO**

La Pandemia de la Covid 19 llevó a que los países regularan rápidamente el teletrabajo o el tipo más amplio del trabajo a distancia, previendo nuevos enfoques de las protecciones. No se tratarán aquí todos los conflictos jurídicos que puede dar lugar este tipo de trabajo, sino sólo los referidos a la desconexión digital, y a la seguridad y salud.

## 1.1. Derecho a la desconexión digital

Más allá de la discusión teórica de si se trata de un nuevo derecho, y de su claro carácter instrumental (tiene por finalidad preservar el derecho a la limitación de la jornada, al descanso, a la seguridad y salud, a la privacidad, y permitir la conciliación entre el trabajo y la vida personal), el derecho a la desconexión digital plantea conflictos en la práctica<sup>3</sup>.

En Uruguay la ley que reguló el teletrabajo en 2021 (N°19.978 de 20.8.2021)<sup>4</sup> y su decreto reglamentario (N°86/022 de 17.3.2022), reconocen el “derecho a la desconexión” como el “derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador”, lo que implica que “no estará obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador” para garantizar el tiempo de descanso<sup>5 6</sup>. El derecho a la desconexión comprende no sólo la desconexión entre jornadas, sino también en los tiempos de descanso y licencias (ley N°19.978, art. 14, decreto N°86/022, art.9).

En Perú, la norma expresa que el “derecho a la desconexión digital” consiste en “apagar o desconectar los equipos o medios digitales, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo, durante los períodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral”. En esos casos el trabajador no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos “salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran la conexión del teletrabajador

3 Entiendo que es necesario el reconocimiento expreso del derecho a la desconexión teniendo en cuenta la especial situación que plantea la era digital de conexión permanente.

4 La ley N°19.978 se aplica a la actividad privada y dentro de ella a los trabajadores subordinados. Quedan fuera los funcionarios públicos y otros trabajadores que se desempeñan en el sector público, y los trabajadores autónomos.

5 La “desconexión mínima” entre una jornada y la siguiente es de ocho horas continuas. Y el exceso de trabajo diario no constituye trabajo extraordinario; sólo se configura hora extra si las horas de trabajo superan el límite de la jornada semanal aplicable (legal o contractual).

6 En la doctrina uruguaya se ha sostenido que, si bien el derecho a la desconexión está previsto en la ley sobre teletrabajo, la formulación amplia del texto legal (que al definirlo hace referencia al “derecho de todo trabajador”), permite sostener que se trata de un derecho que aplica a todos los trabajadores y no sólo a los teletrabajadores (Gauthier, Gustavo, *Teletrabajo. Introducción al estudio del régimen jurídico laboral*, 2da. ed., FCU, Montevideo 2022, p. 120; Garmendia Arigón, Mario, *Teletrabajo. Estudio del régimen jurídico uruguayo con enfoque comparativo*, LA LEY URUGUAY, Montevideo 2023, pp. 94-95). Postura que comparto. En Uruguay hay antecedentes de derechos que estando en una ley particular se hicieron extensibles a todos los trabajadores.

fuera del horario laboral” (Decreto Supremo N.º 002-2023-TR, art. 24 que reglamenta el art. 22 de la ley N.º 31.572, art. 22).

Aparecen en ambos sistemas el derecho del trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y tecnológicos, y el derecho a no contestar las comunicaciones, órdenes y requerimientos del empleador fuera de la jornada de trabajo y en los descansos y licencias<sup>7</sup>.

Los conflictos que se pueden plantear tienen que ver, por ejemplo, en cómo se prueba que el trabajador se desempeñó por más horas que el límite de horas establecido (semanal en el sistema uruguayo), o que no se cumplió con la desconexión mínima entre una jornada y la siguiente, y que ello obedece a una exigencia del empleador o de la propia tarea encomendada. O que, en ejercicio del derecho a la desconexión, el trabajador no contestó el requerimiento del empleador que recibió fuera de la jornada, y que en consecuencia no cabe sanción alguna.

Es necesario que se establezca de antemano el horario de trabajo, y cuándo empieza y termina el tiempo de desconexión. Ello es adecuado a efectos de que ambas partes conozcan sus derechos y obligaciones en relación al tiempo de trabajo y de desconexión. En el sistema uruguayo, en el contrato de trabajo debe indicarse el horario de desconexión.

El registro de asistencia será de ayuda, aunque en la normativa uruguaya no es obligatorio (art. 6, decreto N.º 86/022)<sup>8</sup>. Y tampoco en la peruana, que sólo prevé que, si el empleador privado así lo solicita, debe implementarlo a su costo (art. 21.6 ley N.º 31.572).

A diferencia del régimen uruguayo, el peruano prevé la interrupción de los períodos de desconexión digital si se configura fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran que el trabajador se conecte. El conflicto aquí estará en precisar si se estaba en presencia de la situación de excepción que habilita la norma. Aun cuando en la ley uruguaya no se prevea dicha situación, de todos modos, podría darse y en caso de conflicto, el empleador tendría que demostrar

7 Si bien la normativa uruguaya no establece como la peruana, que durante el tiempo de desconexión el empleador está obligado a no comunicarse, ni a efectuar requerimientos, esta obligación está implícita en el derecho reconocido al trabajador “a no ser contactado por su empleador”.

8 Las partes pueden acordar el sistema para precisar las horas trabajadas en la semana. Se admite cualquier mecanismo de registro, aunque no puede ser invasivo de la vida privada e intimidad del teletrabajador y su grupo familiar.

la circunstancia excepcional de que se trata y la necesidad de la conexión y del cumplimiento del requerimiento por parte del teletrabajador.

## 1.2. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Las leyes que regulan el teletrabajo por lo general admiten la configuración de accidente de trabajo y en su caso de enfermedad profesional, en este tipo de trabajo.

El accidente de trabajo es el que ocurre a causa o en ocasión del trabajo (en la ley uruguaya) o por causa o con ocasión del trabajo (en la normativa peruana).

El fundamento jurídico de la responsabilidad del empleador respecto de todos los accidentes aun los que ocurran por culpa del propio trabajador, es el riesgo de autoridad. La subordinación coloca al trabajador bajo la autoridad del empleador y lo enfrenta a riesgos del trabajo. Si bien el teletrabajador se desempeña fuera del ámbito directo de la autoridad del empleador, tratándose de un trabajador subordinado, corresponde protegerlo del riesgo de sufrir un accidente laboral o una enfermedad profesional.

La ley uruguaya sobre teletrabajo (N°19.978, art. 13) dispone que es de aplicación al teletrabajador la ley N°16.074 de 10.8.1989 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que otorga cobertura a través de un seguro obligatorio que contrata el empleador con el Banco de Seguros del Estado (ente estatal). El trabajador a domicilio ya estaba incluido en dicha ley.

Por su parte la ley peruana del teletrabajo N°31.572 indica que las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo se rigen por la ley de seguridad y salud en el trabajo N°29.783 y su reglamento.

El conflicto jurídico que se plantea refiere a si se configura o no un accidente de trabajo (o en su caso una enfermedad profesional). Y cómo se distingue del accidente doméstico o no vinculado al trabajo.

¿Cuándo existe accidente de trabajo en el caso del teletrabajador?

Si el accidente tuvo lugar en el lugar de trabajo y en el horario de trabajo, son dos consideraciones relevantes para determinar la calificación del siniestro como laboral. En algunos sistemas rige la presunción de que el accidente ocurrido en el lugar y horario de trabajo constituye accidente de trabajo. Lo que resultaría aplicable al teletrabajo.

La normativa peruana sobre teletrabajo exige la presencia de determinados elementos para la configuración del accidente de trabajo: la lesión o daño a la salud debe haberse producido en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas de trabajo utilizadas para la labor (art. 28 lit. b decreto supremo N° 002-2023-TR). Parecería que, de darse los tres requisitos, la calificación sería de accidente laboral.

Si bien la ley uruguaya no contiene dichas exigencias, de todos modos tendrán que reunirse los elementos del concepto de accidente de trabajo, que requiere además de la lesión corporal, un vínculo de causalidad directo o indirecto entre el accidente y el trabajo<sup>9</sup>.

En cualquier caso, es importante y beneficioso para ambas partes que el lugar de trabajo quede identificado en el contrato o acuerdo, así como también el horario de trabajo. Y es conveniente que exista un registro de trabajo en donde se asiente el horario del teletrabajador (en especial si el horario es flexible).

¿El accidente fuera del lugar de trabajo acordado con el teletrabajador para desempeñar el trabajo es accidente de trabajo?

En el sistema peruano quedaría fuera de su consideración como infortunio laboral, dado que la norma requiere en forma expresa que acontezca en el lugar de trabajo y con las herramientas que se emplean para trabajar.

La justicia española ha entendido que existió accidente de trabajo en el caso de un teletrabajador que se accidentó fuera del lugar de trabajo, concretamente en la cocina, cuando fue a beber agua (se cayó y se lesionó con la botella), y en el de una teletrabajadora que se cayó en el pasillo cuando regresó del cuarto de baño<sup>10</sup>. Serían supuestos de accidentes “en ocasión” o “con ocasión del trabajo” (hay un vínculo de causalidad indirecta con el trabajo), aunque estrictamente fuera del lugar de trabajo del teletrabajador.

¿Y si el teletrabajador se ausentó del lugar de trabajo para cumplir un requerimiento del empleador y ocurrió el accidente? En este supuesto parece claro

9 Mangarelli, Cristina, Concepto de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, Revista de Derecho del Trabajo, La ley Uruguay, Año II, Número 2, enero-marzo 2014, pp. 56-57.

10 Tribunal Supremo de Justicia de Madrid sentencia de 11.11.2022 y Juzgado de lo Social I de Cáceres sentencia de 26.10.2022, citadas por Sevilla Sánchez, Juan José, “Teletrabajo y accidentes de trabajo”, [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com)

que el accidente queda cubierto por el sistema general, dado que se trata de un accidente cumpliendo una orden específica del empleador.

¿Quién tiene la carga de demostrar el vínculo entre el accidente y el trabajo?

Si en el país de que se trate rige la presunción de que hay accidente de trabajo si aconteció en el lugar y horario de trabajo, es el empleador quien tiene que demostrar que no se trató de un accidente de trabajo.

La normativa peruana dispone que el trabajador debe demostrar que la lesión o daño a la salud ocurrió en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas de trabajo (art. 28 lit. b decreto supremo N.º 002-2023-TR). Al establecer la misma norma que el empleador tiene a su cargo la investigación del accidente (con la participación del Comité y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el trabajo) para evaluar si el suceso constituye o no un accidente de trabajo (art. 28 lit.c), también el empleador deberá acreditar la relación entre el accidente y el trabajo.

En el sistema uruguayo, el Banco de Seguros del Estado es el encargado de determinar si se configuró accidente de trabajo (o enfermedad profesional), y si el Banco entiende que no se trató de un siniestro laboral, el trabajador podrá accionar ante la justicia laboral en donde deberá demostrar la relación entre el accidente y el trabajo. El Banco por su parte, deberá acreditar que no existió tal vínculo. En este conflicto jurídico, si la sentencia judicial hace lugar a la demanda, ordenará al Banco a cubrir el accidente.

También se puede plantear un conflicto jurídico cuando el trabajador no cumple con las medidas de prevención dispuestas por el empleador, a raíz de lo cual sufre un accidente<sup>11</sup>. A mi modo de ver, hay que tener presente que la legislación de riesgos del trabajo cubre los accidentes ocurridos por la culpa del propio trabajador, que incluye -por lo menos en el caso uruguayo- la culpa grave. Para evitar esta situación, el empleador deberá implementar verificaciones periódicas de las condiciones de seguridad y salud del teletrabajador.

Respecto de la existencia de enfermedad profesional, dependerá del sistema jurídico del país. En Uruguay, las enfermedades profesionales están enumeradas en una lista (decreto 210/011), aunque el trabajador o el empleador pueden solicitar al Banco de Seguros del Estado la inclusión de la enfermedad como

11 Situación que plantea Selma Penalva, Alejandra, “El accidente de trabajo en el teletrabajo”, en [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com)

profesional. La enfermedad profesional es la causada por agentes físicos, químicos o biológicos, utilizados en la tarea laboral o presentes en el lugar de trabajo. Y debe haberse originado en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo<sup>12</sup>. Los trastornos mentales y del comportamiento no están incluidos en la lista, argumentándose que, en la actualidad, no es posible determinar la relación causal entre la enfermedad y el trabajo.

### 1.3. Seguridad y salud en el teletrabajo

En materia de seguridad e higiene, las legislaciones reiteran el mantenimiento de la obligación del empleador de identificar y evaluar los riesgos de este tipo de trabajo en el lugar en donde se desempeñará el teletrabajador y con las herramientas que utilizará. Para ello el empleador de “verificar” las condiciones de seguridad y salud.

Los sistemas peruano y uruguayo son similares en este aspecto, el empleador identifica y evalúa los riesgos a los que están expuestos los teletrabajadores, incluidos los riesgos ergonómicos y psicosociales, e implementa las medidas de prevención o correctivas<sup>13</sup>. En la ley peruana, se prevé además de la obligación de capacitación de parte del empleador, un mecanismo de “autoevaluación”, que requiere el acuerdo de partes para su aceptación.

La obligación del empleador de evaluar los riesgos, conlleva la correspondiente obligación del trabajador de permitir que se acceda al lugar de trabajo. Si se niega, se puede solicitar que intervenga la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social según la ley uruguaya (art. 11 ley N°19.978), y si se trata del domicilio del trabajador, será dicha autoridad administrativa la que solicite judicialmente la inspección.

Los conflictos jurídicos que pueden originarse tienen que ver con la obligación del empleador de identificar y evaluar los riesgos, y con las medidas de prevención o correctivas que debe adoptar en el caso concreto.

---

12 Por ejemplo, puede tratarse de enfermedades que tengan que ver con movimientos de la mano, o de trastornos en la visión.

13 En la norma uruguaya, se indica que los riesgos laborales del teletrabajo deben integrarse al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. En la peruana, se mencionan en forma expresa, además de los riesgos ergonómicos y psicosociales, los físicos, locativos, y eléctricos.

Otro conflicto puede darse cuando el trabajador no permite que el empleador verifique las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo. La solicitud ante de justicia de acceso al domicilio del teletrabajador para la inspección debería plantearse en Uruguay ante la justicia del trabajo, ya que se trata de un asunto originado en un conflicto individual de trabajo (art. 2 ley N.º 18.572 de 13.9.2009).

Los incumplimientos del empleador de sus obligaciones de identificación y evaluación de riesgos, y de adopción de medidas correctivas, darán lugar a sanciones por parte de la autoridad administrativa. En este conflicto jurídico, se deberá determinar si la empleadora actuó conforme a sus obligaciones o si las incumplió, y en consecuencia si corresponde la sanción aplicada<sup>14</sup>.

#### 1.4. Riesgos psicosociales y teletrabajo

Merecen especial atención los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, dado que las investigaciones dan cuenta de que el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo puede dar lugar a estrés y adicción, con la consiguiente afectación de la salud y seguridad.

Los riesgos psicosociales tienen que ver con la organización del trabajo y su entorno, quedando incluidas las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. En el caso del teletrabajo, se hace referencia a la fatiga mental que provoca ansiedad, incluso depresión. Los trastornos pueden ser de tipo psicológico, y también físicos. De ahí que algunas empresas comuniquen a sus teletrabajadores instructivos sobre la labor y el entorno de trabajo. Recordemos que “un entorno de trabajo seguro y saludable” constituye un principio y derecho fundamental del trabajo, incluido en el año 2022 en la Declaración de la OIT de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los conflictos tienen que ver con la prueba de que son afectaciones a la salud provenientes del trabajo, aunque estrictamente puedan no entrar en el concepto de enfermedad profesional.

---

14 En el régimen uruguayo, este conflicto lo resuelve el Tribunal de lo Contencioso Administrativo ante el que se solicita la anulación de la sanción que impone la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

## 2. CONFLICTOS DERIVADOS DE LA UTILIZACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La utilización de la inteligencia artificial en la organización del trabajo y en los trabajos apareja beneficios, pero a la vez nuevos riesgos de afectación de derechos fundamentales de la persona del trabajador, todo lo cual da lugar a nuevos conflictos jurídicos.

### 2.1. Sistemas de control del trabajo a través de medios digitales

La utilización de dispositivos digitales y otros medios de control digital llevan a que el trabajador sea controlado de modo permanente en el desempeño de la tarea y muchas veces en forma invasiva<sup>15</sup>. Estos sistemas de control del trabajador se presentan en una variedad de modalidades. Cámaras de vigilancia, grabaciones de voz, geolocalización, dispositivos que controlan el tiempo de conexión del trabajador, entre otros.

Una vez más el Derecho del Trabajo ha debido reaccionar y adecuarse con nuevas protecciones y categorías jurídicas que contemplan la nueva realidad de las formas de ejercer los poderes de dirección y control del empleador.

Los conflictos jurídicos que se plantean tienen que ver con la vulneración de los derechos a la privacidad del trabajador y a la intimidad. Debe tenerse presente además los trastornos en la salud que pueden acarrear este tipo de controles.

¿Cuál es el límite de los poderes del empleador de organización, dirección y control?

En estos conflictos se dirime una colisión de derechos fundamentales. Por un lado, el poder de dirección del empleador (y de control), que se asienta en el derecho constitucional a la libertad de empresa, y por el otro lado, los derechos fundamentales de la persona del trabajador (privacidad, intimidad, dignidad humana).

Si se llega a la conclusión de que se vulneraron los derechos fundamentales de la persona del trabajador, las protecciones varían según los países. En cualquier caso, cabe la reparación del daño ocasionado, que principalmente será daño moral.

---

15 En este sentido Mercader Uguina, Jesús R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia 2017, p. 122.

En el caso de Uruguay, podemos encontrar alguna jurisprudencia sobre cámaras de vigilancia, admitiéndolas para el control del trabajo, con el único requerimiento de que se comunique previamente a los trabajadores de su colocación. Se prohíbe su colocación en baños, vestuarios y comedores (postura doctrinaria y de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social). También hay jurisprudencia relativa al control del empleador del correo electrónico proporcionado por la empresa, existiendo posiciones encontradas acerca de si se trata del derecho a la correspondencia privada o si estamos en presencia de una herramienta de la empresa que recibe el trabajador para la prestación de la tarea y por ende susceptible de control de los contenidos.

## 2.2. Algoritmos utilizados en la gestión de personal

Los algoritmos vienen siendo utilizados en la gestión de personal. La analítica de personas es una metodología que analiza una gran cantidad de datos, para obtener información y luego tomar decisiones en base a la información obtenida (decisiones en base a datos objetivos alejadas de la subjetividad humana). Combina estadística, programas de computación, operaciones de búsqueda, algoritmos. Predice comportamientos y revela perfiles. Con ella se extrae información que antes no había sido recopilada; se trata de patrones escondidos que surgen del análisis de los datos<sup>16</sup>.

Algunos ejemplos de la utilización de la analítica de personas con relación a los trabajadores: crea perfiles y por ello se utiliza para la selección de personal; indica los trabajadores más adecuados para determinados puestos de trabajo; determina los trabajadores de mejor desempeño y compromiso, los que tendrán mayor productividad; predice el comportamiento del trabajador con relación a si permanecerá en la empresa o la abandonará. También se señala que mide la inteligencia emocional<sup>17</sup>.

Como se ha destacado acertadamente, con la utilización de estas tecnologías de gestión analítica de personas (people analytics) el trabajador se vuelve “transparente” a los ojos del empleador<sup>18</sup>.

16 Ver Bodie, Matthew T, Cherry, Miriam A., McCormick, Marcia L., Tang, Jintong, “The law and Policy of People Analytics” (2016), pp. 1-10, disponible en <https://scholarship.law.unc.edu>

17 Bodie, Cherry, McCormick, Tang, ob. cit. pp. 1-10, 32.

18 Aloisi, Antonio, De Stefano, Valerio, “Máquinas, algoritmos, plataformas digitales: facultades ampliadas y libertades virtuales. Notas sobre el futuro (del Derecho) del trabajo”, en *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Hernández Bejarano,

Si con estos procedimientos de analítica de personas se pueden extraer datos referidos a la vida privada del trabajador<sup>19</sup>, que no fueron proporcionados por éste, entonces están en riesgo los derechos fundamentales de la persona, en concreto la privacidad, la intimidad, la dignidad.

A ello se agrega que los algoritmos pueden contener sesgos discriminatorios, que pueden surgir de las variables y datos que se tomaron en cuenta para su funcionamiento<sup>20</sup>. Los algoritmos que se utilizan para despidos pueden ser discriminatorios en la medida de que no consideran todas las causas que justifican el no cumplimiento de la tarea, como por ejemplo, la enfermedad del trabajador, tal como ha señalado una sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia de 31.12.20<sup>21</sup>.

En definitiva, con la analítica de personas están en riesgo los derechos de la persona (privacidad, intimidad, dignidad) y los derechos fundamentales como la no discriminación<sup>22</sup>. De ahí que se requiere limitar los poderes del empleador.

Es necesario que los trabajadores conozcan la información que está buscando el empleador, los datos que se están procesando por la empresa y para qué serán utilizados, y el funcionamiento del algoritmo.

El empleador debe brindar dicha información y cumplir con los principios de transparencia, respeto a los derechos fundamentales y responsabilidad, que son los reconocidos en materia de utilización de inteligencia artificial. El trabajador mantiene el derecho de acceso a sus propios datos<sup>23</sup> y a que se le brinde información al respecto.

Los conflictos en la práctica entre los poderes del empleador (que surgen del derecho constitucional a la libertad de empresa) y los derechos fundamentales

---

Macarena, Rodríguez Piñero Royo, Miguel, Todolí Signes, Adrian, Directores, Tirant lo Blanch, Valencia 2020, p. 25.

19 En el mismo sentido Todolí, Adrián, “Algoritmos para contrataciones y despidos. ¿Son legales las decisiones automatizadas sobre trabajadores?”, disponible en: [adriantodoli.com](http://adriantodoli.com)

20 Ver Gordo González, Luis, “Riesgos y oportunidades de la aplicación del Big Data a la gestión de recursos humanos transnacionales”, ponencia en el Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (2021), p. 722.

21 Sentencia comentada por Baylos, “El algoritmo no es neutral. No permite ejercer los derechos fundamentales a los trabajadores de plataformas” (5 de enero de 2021), en [baylos.blogspot.com](http://baylos.blogspot.com)

22 Un detallado desarrollo de people analytics y la discriminación, y los riesgos de vulneración de la privacidad puede verse en Bodie, Cherry, McCormick y Tang, ob. cit. pp. 23-68.

23 En el mismo sentido, puede verse Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, cit. pp. 46-47.

del trabajador, serán resueltos al tratarse de una colisión de derechos fundamentales, teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad, y la justificación y razonabilidad de la medida.

### 2.3. Protección de datos personales del trabajador

Es necesario que las leyes de protección de datos personales contengan disposiciones particulares acerca del tratamiento de datos personales del trabajador en poder del empleador.

En años recientes se ha formulado la noción de “derechos digitales laborales” o “derechos digitales en el ámbito laboral”, que pueden ser definidos como aquellos derechos que asisten al trabajador ante el uso de medios digitales en las relaciones laborales. Esta categoría jurídica no se encuentra acabada por completo, teniendo en cuenta que la evolución de las nuevas tecnologías y los acelerados cambios, conducirán en un futuro próximo, a nuevas formulaciones y/o ajustes de los derechos digitales referidos al ámbito laboral.

La cuestión de si se trata de nuevos derechos o de adaptaciones de derechos ya reconocidos, ha sido objeto de reflexiones<sup>24</sup>. A mi modo de ver, si bien se podría sostener que no constituyen nuevos derechos, sino un enfoque particular de los derechos fundamentales con relación al uso de dispositivos digitales en el trabajo, su distingo como categoría jurídica refuerza el concepto y la toma de conciencia ante la nueva realidad de los entornos digitales en el ámbito laboral, y precisa el alcance de los derechos y las respectivas obligaciones del empleador. Todo lo cual conduce a una mayor protección de los derechos en riesgo.

Aunque los derechos digitales laborales no estén previstos en forma expresa en la normativa, pueden realizarse formulaciones particulares de los derechos fundamentales con relación a los entornos digitales referidos al trabajo, tal como lo ha efectuado la doctrina y la jurisprudencia en los distintos países<sup>25</sup>.

Sin embargo, entiendo que, la previsión legal de los derechos digitales referidos al ámbito laboral contribuye a asegurar derechos y garantías, y a pre-

24 En la Carta de Derechos Digitales presentada en España en 2021 se señala que no se trata de crear nuevos derechos fundamentales, sino de precisarlos en los entornos digitales o señalar derechos instrumentales de los primeros. En: [lamoncloa.gob.es](http://lamoncloa.gob.es)

25 La admisión en la norma de estos derechos digitales, ha sido en resultado muchas veces de la recepción de los criterios doctrinarios y jurisprudenciales, como ha acontecido en el derecho español.

venir conflictos que se pueden suscitar ante los poderes de organización y de control del empleador. En esta línea, la legislación española ha incluido en la normativa de datos personales varias disposiciones sobre derechos digitales en el ámbito laboral<sup>26</sup>.

En el caso de Uruguay, la ley de protección de datos personales (ley N° 18.331 de 11.8.2008, reglamentada por decreto N° 414/009 de 31.8.009) se aplica, en tanto régimen general, a la protección de datos personales de los trabajadores<sup>27</sup>. De los principios y conceptos que esta ley prevé se pueden extraer varios deberes del empleador con relación a los datos personales de los trabajadores: a) la prohibición de formar archivos que revelen datos sensibles; b) el deber de utilizar los datos para los fines para los que se los acopió; c) el deber de reserva de los datos en poder del empleador; d) el deber informar al trabajador los datos personales en poder de la empresa, con el correspondiente derecho del trabajador de estar informado, de ampliar los datos y en su caso de rectificarlos; e) el deber de formar a la persona encargada del tratamiento de los datos.

### 3. CONFLICTOS PROVENIENTES DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO NÚM. 190 SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

El Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo ratificado por Uruguay y por Perú, en vigor en ambos países<sup>28</sup>, es a mi modo de ver una norma de gran significación por varios aspectos, entre los que se destaca su ámbito de aplicación.

El Convenio no protege sólo a los trabajadores subordinados, sino también “a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las

26 La ley orgánica 3/2018 de 5.12.2018 de Protección de datos y garantía de los derechos digitales, incluyó en el Título X titulado “Garantía de los derechos digitales” algunas disposiciones sobre derechos digitales en el ámbito laboral: “derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral” (art. 87), “derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral” (art. 88), “derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo” (art. 89), “derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral” (art. 90), y “derechos digitales en la negociación colectiva” (art. 91). La ley 10/2021 de 9 de julio de 2021 sobre el trabajo a distancia, incluyó como “derechos relacionados con el uso de medios digitales” el “derecho a la intimidad y a la protección de datos” (art. 17) y el “derecho a la desconexión digital” (art. 18).

27 Dicha ley reconoce el derecho a la protección de datos personales como derecho inherente a la persona humana, comprendido en el art. 72 de la Constitución de la República.

28 Al 22.5.2024 cuenta con treinta y nueve ratificaciones, normlex.ilo.org

personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador” (art. 2 numeral 1).

Parece claro que, si el conflicto refiere a un trabajador subordinado que se plantee ante la justicia laboral, ¿pero si se trata de un voluntario? ¿O de un postulante a un empleo? ¿O de un trabajador autónomo? (véase que las expresiones del Convenio son suficientemente amplias para abarcar a los trabajadores autónomos).

¿Qué justicia será la competente para entender en estos asuntos?

Si el país de que se trate tiene regulada la competencia de la justicia del trabajo para atender solamente los conflictos individuales de trabajo, entendiéndose por “trabajo” el subordinado, como ocurre en Uruguay, habrá que recurrir, en su caso, a la justicia civil.

El Convenio núm. 190 es una norma que entiendo se encuentra en el camino de un nuevo sistema normativo, que se basa en la idea de que ciertos derechos deben aplicarse a todas las personas que trabajan con independencia de la calificación jurídica de la relación.

De alguna manera es la idea que postuló la Comisión Mundial sobre el futuro del Trabajo en su informe de 2019 en el que propuso una “garantía laboral universal” aplicable a todas las personas que trabajan, con independencia de su situación contractual. Integrada por los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Declaración de la OIT de 1998, un salario adecuado, la limitación de la jornada, y la seguridad y salud en el trabajo (hoy incluido como un entorno de trabajo seguro y saludable en la enmienda de 2022 de dicha Declaración).

Esta idea también aparece en las leyes de algunos países que reconocen derechos a los trabajadores de plataformas digitales, con independencia de que sean subordinados o autónomos.

Otro conflicto jurídico que puede plantear el ámbito de aplicación de este Convenio, es el relativo a cuándo se configura acoso o violencia laboral. Si se trata de un solo concepto, o de dos nociones que pueden estar definidas en forma separada como habilita el convenio.

A mi modo de ver, corresponde definirlos en forma separada y en ese caso requerir para el acoso moral la reiteración de los actos<sup>29</sup>. De todos modos, más allá de si se configuró o no acoso en el caso concreto, o la violencia laboral, hay “comportamientos inapropiados” que aun fuera de la existencia de violencia, no pueden ser tolerados y dan lugar a reparación del daño.

Debe tenerse presente además que, aun cuando en el país se aplique en forma inmediata el Convenio, su texto exige que el país que lo ratifique, defina en la ley la violencia y el acoso, y que también por ley se establezca la obligación de prevención del empleador (arts. 7 y 9). Si el país no cuenta con una ley que defina estas conductas y que exija al empleador adoptar medidas de prevención, entiendo que deberá aprobar una ley que cumpla con dichos requerimientos del convenio.

Otra cuestión que puede dar lugar a conflictos, es la situación de violencia o de acoso que acontece fuera del local de trabajo. El Convenio se aplica a la violencia y al acoso que ocurren “en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales...relacionados con el trabajo” (art. 3 lit. c). Es decir que en ese caso requiere el vínculo con el trabajo. Esta norma debe leerse conjuntamente con el art. 9 del Convenio que indica que el empleador es responsable “en la medida en que sea razonable y factible” y acorde “con su grado de control”.

Otro tipo de conflictos de violencia y acoso que pueden originarse fuera del local de trabajo y del horario de trabajo, y que se encuentran abarcados por el Convenio, son los que tienen lugar a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, exigiendo el Convenio que estén “relacionadas con el trabajo”. Están comprendidos la violencia y el acoso que ocurran en las comunicaciones por correo electrónico, whatsapp, redes sociales, lo que incluye el ciberbullying. Aun cuando no tengan que ver con el trabajo, y se trate, por ejemplo, de una situación de violencia o de acoso entre compañeros de trabajo, el empleador deberá tomar medidas. Una vez que el empleador conozca la situación, debe adoptar medidas para corregirla.

Otro caso es el del acoso o violencia cuando lo sufre el teletrabajador. Esta situación está prevista en la normativa peruana sobre teletrabajo (decreto supremo N.º 002-2023-TR art. 29 reglamentario de la ley N.º 31.572 art. 15), que

---

29 Mangarelli, Cristina, *Acoso y violencia en el trabajo*, 3era. ed., FCU, Montevideo 2022, pp. 249, 262.

de modo expreso admite la configuración del hostigamiento sexual. Lo cual es acertado ya que este trabajador puede ser víctima de comportamientos de acoso sexual de parte de jefes o de compañeros de trabajo que se comunican con él en su trabajo habitual. Si el lugar de trabajo del teletrabajador es su domicilio particular, y la situación aconteció en ese lugar, habrá que distinguirlo de la violencia doméstica.

#### 4. CONFLICTOS PROVENIENTES DEL TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

El trabajo en plataformas digitales ha dado lugar a gran cantidad de conflictos jurídicos en todo el mundo. Por lo general el conflicto jurídico que se plantea es la cuestión de la calificación jurídica de estos trabajadores, esto es, si se trata de trabajadores autónomos o de trabajadores dependientes.

La especificidad de este tipo de trabajo ha llevado a que en el ámbito académico algunos autores postulen la idea de interpretar el concepto de subordinación jurídica adecuándolo al trabajo con algoritmos<sup>30</sup>.

En el campo de los tribunales, la jurisprudencia de los distintos países ha sostenido en el caso de Uber posturas contrapuestas. Algunos entienden que son trabajadores dependientes<sup>31</sup>, otros que se trata de trabajadores autónomos, y otros asignan a estos trabajadores una categoría especial, por la que acceden sólo a algunos derechos de los trabajadores dependientes<sup>32</sup>.

Las dificultades que se plantean en la práctica con la calificación jurídica de este trabajo ha llevado a algunos países a aprobar leyes que garantizan algunos derechos a los trabajadores de plataformas, con independencia de su calificación jurídica. Es el caso de Chile que incluyó en el Código de Trabajo disposiciones que regularon el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales

30 Entre otros, Todolí, Adrian, “El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales”, *Revista de Treball*, Economía I Societat N°92, enero 2019, pp. 3-7.

31 En Uruguay, la jurisprudencia se ha pronunciado en el caso de Uber, por la relación de trabajo dependiente.

32 Como explica Deakin, la naturaleza intermitente de este trabajo ha llevado a que en la legislación inglesa no se reconozca el estatuto del empleado, recurriendo a la categoría de “trabajador” (worker) en la sentencia del Tribunal Supremo del Reino Unido en asunto Uber BV contra Aslam (2021) UKSC 5, “El Futuro del Derecho del Trabajo: de la Crisis a la Renovación”, *La investigación jurídica y el Derecho del Trabajo. Ciclo de conferencias dictadas por el Profesor Simon Deakin*, Facultad de Derecho, Universidad de la República, FCU, Montevideo 2023, p. 55.

de servicios<sup>33</sup> (derecho a estar informado sobre el servicio y recibir capacitación, reserva de los datos del trabajador, prohibición de discriminar, derechos colectivos que incluyen constituir organizaciones sindicales y negociar colectivamente).

Uruguay si bien no tiene aún una ley sobre plataformas digitales, el proyecto de ley elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que está a estudio del Parlamento, reconoce algunos derechos a los trabajadores de plataformas sean dependientes o autónomos (derecho a estar informado sobre los algoritmos, obtener una explicación sobre una decisión tomada por un sistema automatizado, acceder a los datos colectados por la empresa sobre la persona del trabajador, recibir capacitación). Asimismo, se reconoce a los trabajadores autónomos, el derecho de ejercer la libertad sindical y de negociar colectivamente.

En el caso de España, se ha incorporado una presunción de laboralidad, respecto del trabajo en plataformas de reparto.

Se ha señalado la necesidad de que exista una gobernanza internacional sobre el trabajo en plataformas digitales, que garantice el cumplimiento de derechos mínimos<sup>34</sup>. Ello implica no entrar a considerar si se está en presencia o no de trabajo subordinado. La formulación de una norma internacional sobre este tema, viene siendo estudiada en la OIT<sup>35</sup>.

Aun cuando se realice una interpretación amplia del concepto de subordinación y de las formas de ejercer el poder de dirección, no todas las modalidades del trabajo en plataformas digitales pueden quedar incluidas en una relación de trabajo dependiente<sup>36</sup>. De todos modos hay coincidencia en sostener que este tipo de trabajo requiere de protección<sup>37</sup>.

De ahí que considero acertada la solución de reconocer determinados derechos a los trabajadores de plataformas digitales, sean o no subordinados.

33 Ley núm. 21.431 de 8.3.2022.

34 Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, cit, p. 46.

35 Está en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo 113 a., 2025, “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas”, OIT 2024, en ilo.org

36 Goldin señala la impertinencia de incluir a estos trabajadores en una generalizada condición (dependencia, autonomía, tercera categoría), debiendo acceder a protecciones específicas, *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*, CEPAL, Naciones Unidas, 2020, p. 27.

37 En esta línea, Arce Ortiz, Elmer Guillermo, “El Trabajo en plataformas digitales en Perú: más allá de la calificación jurídica. Reflexiones sobre la organización del tiempo y el pago de remuneraciones”, 2021, p. 192, disponible en: [revistajuridicadeltrabajo.com](http://revistajuridicadeltrabajo.com)

Otro conflicto jurídico que puede originarse, es el referido al reclamo por incumplimiento de alguno de los derechos que aseguran las leyes sobre trabajo en plataformas, con independencia de si son dependientes o autónomos. En esa situación, ¿qué justicia resolverá estos conflictos? Por ejemplo, por incumplimiento del derecho de información u otro derecho que la norma les reconoce.

Se trata de una cuestión en continua evolución, teniendo en cuenta las diferentes posturas de la jurisprudencia en los países, la nueva legislación y las formulaciones de la doctrina especializada.

## 5. CONFLICTOS DERIVADOS DE LA INTERNACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

En el tema que estamos analizando no se puede dejar de hacer una referencia a la cuestión de la internacionalización del trabajo y los conflictos que genera, aunque sea a los solos efectos de mencionar algunas controversias que pueden darse.

En la actualidad, muchos trabajadores son contratados para desempeñarse en filiales de una empresa en otro país. Más allá, de la cobertura de seguridad social que tendrá que ver con normativa específica, el conflicto que da lugar tiene que ver con la ley laboral que se aplica a dicho trabajo, esto es, si rige la ley donde se presta el trabajo o la del país de origen del trabajador y de la empresa, teniendo en cuenta de que esta última puede ser más favorable para el trabajador. El trabajo a distancia también puede llevar a que un trabajador en determinado país labore para una empresa que no tiene domicilio en dicho país.

Otra cuestión de gran actualidad es la relativa a la construcción de un Derecho del Trabajo en las cadenas de suministro mundiales, que apunta al logro del respeto de los derechos humanos laborales en el mundo, y que postula el estándar de la “debida diligencia” como fundamento del control de las empresas multinacionales del cumplimiento de dichos derechos por sus proveedores en el espacio global. Este derecho en formación está integrado con un núcleo de derechos o piso de protección<sup>38</sup>.

¿Cuáles son las vías para exigir este control? En algunos casos, se tendrán en cuenta los compromisos asumidos por las empresas en sus respectivos códigos de

---

38 Ver informe de Sanguinetti Raymond, “La Construcción de un nuevo Derecho Transnacional del Trabajo para las cadenas globales de valor”, en el libro de ponencias del Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social 2021, pp. 158-162.

conducta, para hacer efectivo el respeto de los derechos laborales fundamentales y un grupo de derechos básicos con relación a su propio personal.

Con relación al control que se exige a las empresas respecto del cumplimiento de los derechos laborales por parte de sus proveedores, en algunos países como Francia<sup>39</sup> y Alemania<sup>40</sup> se han aprobado leyes exigiendo dicho control.

## 6. EL FUTURO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS NUEVOS CONFLICTOS JURÍDICOS

El abordaje del tema que estamos analizando no puede finalizar sin hacer referencia al futuro del Derecho del Trabajo, porque la evolución de este derecho también tiene que ver con los nuevos conflictos jurídicos que surgirán.

Ya en el informe Supiot (Au-delà de l'emploi, 1998) se advirtió sobre el agotamiento del modelo fordista, asiento del derecho del trabajo, que presentaba un modelo único de contrato de trabajo, fundado en la distinción binaria trabajo subordinado/trabajo autónomo<sup>41</sup>.

Aparecen hoy gran variedad de categorías intermedias entre el trabajo subordinado y el autónomo.

¿Cuál debería ser la respuesta del Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de organización del trabajo?

¿Mantener las categorías jurídicas que dieron forma a este Derecho y que están vinculadas a la forma de trabajo que prevalecía cuando este derecho se constituyó? ¿Ampliar la interpretación de estas categorías jurídicas, extenderlas hasta que no se distinguan respecto de las que hoy se les contraponen?

¿O crear un nuevo derecho en el que tengan cabida todas las nuevas formas de organización del trabajo?

Apoyo la idea de aquellos que postulan desde hace años la construcción de un Derecho del Trabajo con distintas protecciones o estatutos, que englobe

39 Ley sobre el deber de vigilancia de las empresas para prevenir las violaciones de los derechos humanos (2017).

40 Ley sobre la diligencia debida de las empresas en las cadenas de valor (2021).

41 Supiot, Alain, Coordinador, *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant Lo Blanch, Valencia 1999, pp. 301-302.

a todas las personas que trabajan, dependientes y autónomos, y las categorías intermedias<sup>42</sup>.

Supiot en 2016 (en el Prólogo a la 2da. edición de *Au-dela de l'emploi*, propone un Derecho del Trabajo que tenga en cuenta todas las formas de trabajo y no solo el subordinado, lo que implica su reformarlo<sup>43</sup>.

Por su parte Goldin hace referencia a un derecho del trabajo que ampare a todos los que trabajan en forma personal y necesiten de protección, postulando un derecho mínimo y común del trabajo, que incluya la garantía laboral universal sugerida por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, a la que agrega los derechos personalísimos o específicos de las personas que trabajan<sup>44</sup>.

El Convenio Internacional del Trabajo N°190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, es un buen ejemplo de una regulación que se aplica en esa materia a todas las personas que trabajan, con independencia a su situación contractual.

Seguramente en ese nuevo Derecho existirá un núcleo de derechos que serán de aplicación a todos los tipos de trabajos y formas de contratación<sup>45</sup>. En ese núcleo de derechos, que puede estar constituido por la “garantía laboral universal” propuesta por la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo”, también estarán los derechos fundamentales de la persona del trabajador<sup>46 47</sup>.

La tutela de esos derechos deberá estar asegurada por distintos instrumentos y mecanismos como los Convenios Internacionales del Trabajo, la Declaración

42 Mangarelli, Cristina, “El Derecho del Trabajo del futuro. Sistema de normas y vigencia efectiva”, 2021, en *Revista Jurídica del Trabajo*, disponible en: [revistajuridicadeltrabajo.com](http://revistajuridicadeltrabajo.com)

43 Supiot, Alain, “Las vías de una verdadera reforma del Derecho del Trabajo”, *Crónica Internacional, Derecho de las relaciones laborales*, Crónica internacional, mensual N° 5, mayo 2016, p. 511.

44 Goldin, Adrian, “Segmentación tutelar o nueva expansión del ámbito de cobertura del Derecho del Trabajo y la Protección Social”, 2021, pp. 107-110, disponible en: [revistajuridicadeltrabajo.com](http://revistajuridicadeltrabajo.com)

45 También Treu hace referencia a un núcleo duro de reglas y protecciones aplicables a todos los trabajos cualquiera sea su situación legal, que expresen los principios de respeto por el trabajo humano digno, “Transformations of work: challenges to the national systems of Labour Law and Social Security”, World Congress XXII, Torino 2020, p. 8.

46 Propuestos por Goldin.

47 He señalado que debería incluirse en la declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998 el “derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso” reconocido en el Convenio núm. 190, por su carácter de derecho fundamental y universal “El Convenio 190 y el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”, *XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, FCU, Montevideo, 2019, p. 208.

de derechos y principios fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998 de gran impacto global, la gobernanza internacional del comercio<sup>48</sup>, las cláusulas sociales de los Tratados de Libre Comercio, los Acuerdos Marco globales, además de las leyes y de la negociación colectiva, y de los instrumentos del soft law, como los códigos de conducta de las empresas multinacionales. Las fuentes del Derecho del Trabajo sufrirán modificaciones, pero se tratará de un derecho que extienda su cobertura de protección a más personas, aunque con distintos estatutos protectores<sup>49</sup>.

## REFLEXIONES FINALES

Como reflexiones finales señalo las siguientes:

1. Los acelerados cambios que está experimentando el Derecho del Trabajo requieren de permanente atención y formulación de nuevos conceptos y normativas, lo que repercute en la configuración de nuevos conflictos jurídicos, que se plantean a nivel individual y colectivo, y que muchos de ellos pasan a ser resueltos por la justicia laboral.
2. Quizás los conflictos jurídicos más relevantes tengan que ver con la delimitación de las categorías jurídicas esenciales en esta rama del derecho, como lo son la de “trabajador” y la de “empleador”, lo que seguramente estará vinculado con la regulación normativa del país de que se trate, y en el futuro con la aprobación de una norma internacional para el caso del trabajo en plataformas digitales.
3. Sin embargo, también debe prestarse atención a los nuevos conflictos que tienen que ver con salud y seguridad en el trabajo y con el concepto amplio de un entorno seguro y saludable, conflictos derivados de las nuevas tecnologías aplicadas en los trabajos que originan nue-

48 Treu señala que se requieren formas de regulación del comercio internacional para evitar el dominio del comercio a través de la disminución de los derechos sociales. Hace referencia a la postura de Supiot desarrollada en el Congreso Mundial de Ciudad del Cabo sobre la “eficacia supranacional efectiva” de los derechos sociales, según la cual los miembros de la OIT estarían obligados a aplicar los derechos laborales fundamentales en el comercio internacional, aun cuando no hayan ratificado los convenios internacionales respectivos. El incumplimiento de esta obligación daría lugar a los Estados a adoptar medidas en el ámbito comercial, “Derechos y humanización del trabajo”, Santo Domingo, 8 de marzo de 2018.

49 Mangarelli, Cristina, “Tendencias del derecho del trabajo”, *Gaceta Laboral*, vol. 15 N° 1, enero-abril 2009, Venezuela, disponible en: [ve.scielo.org](http://ve.scielo.org)

vos accidentes y enfermedades profesionales, y trastornos psicosociales de diversa índole.

4. El trabajo a distancia seguirá aparejando conflictos en la medida que se trata de tareas fuera del local de la empresa, sin el control presencial y directo del empleador, pero que tiene asegurada una cobertura de protección.
5. Las nuevas categorías jurídicas o estatutos de personas que trabajan, que acceden a un grupo de derechos con independencia de la calificación jurídica de la relación, aparejarán nuevos conflictos jurídicos en lo que tiene que ver con los conceptos novedosos y con los tribunales encargados de resolverlos.
6. ¿Qué tenemos por delante?

Definir si se construye un nuevo Derecho del Trabajo con un núcleo de derechos que se apliquen a todas las personas que trabajan con independencia de si son o no subordinadas, que contenga distintas protecciones y tenga vigencia efectiva a través de diversos instrumentos y fuentes.

La evolución hacia un Derecho del Trabajo que abarque todo tipo de trabajo, aunque con distintas protecciones o estatutos protectores (trabajo dependiente, trabajo autónomo, categorías intermedias), dará lugar a nuevos conflictos jurídicos, que se agregarán a los típicos del derecho del trabajo tradicional.

Habrá que ver los derechos a los que acceden unos y otros trabajadores. Seguramente también habrá cambios en la competencia material de la justicia del trabajo, que atenderá a los conflictos originados en el trabajo humano y no sólo en el trabajo subordinado.

Son todos grandes desafíos para el jurista del trabajo, en el plano dogmático y también procesal.

## BIBLIOGRAFÍA

Aloisi, Antonio, De Stefano, Valerio, “Máquinas, algoritmos, plataformas digitales: facultades ampliadas y libertades virtuales. Notas sobre el futuro (del Derecho) del trabajo”, en *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Hernández Bejarano, Macarena, Rodríguez Piñero Royo, Miguel, Todolí Signes, Adrian, Directores, Tirant lo Blanch, Valencia 2020.

- Arce Ortiz, Elmer Guillermo, “El Trabajo en plataformas digitales en Perú: más allá de la calificación jurídica. Reflexiones sobre la organización del tiempo y el pago de remuneraciones”, 2021, disponible en: [revistajurídicadeltrabajo.com](http://revistajurídicadeltrabajo.com)
- Baylos, Antonio, “El algoritmo no es neutral. No permite ejercer los derechos fundamentales a los trabajadores de plataformas” (5 de enero de 2021), en: [baylos.blogspot.com](http://baylos.blogspot.com)
- Bodie, Matthew T, Cherry, Miriam A., McCormick, Marcia L., Tang, Jintong, “The law and Policy of People Analytics”, disponible en: <https://scholarship.law.unc.edu>
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 2019.
- Deakin, Simon, “El Futuro del Derecho del Trabajo: de la Crisis a la Renovación”, *La investigación jurídica y el Derecho del Trabajo. Ciclo de conferencias dictadas por el Profesor Simon Deakin*, Facultad de Derecho, Universidad de la República, FCU, Montevideo 2023.
- García Murcia, Joaquín, “Desafíos de la legislación laboral actual: una reflexión desde España para un auditorio costarricense”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* 273, marzo 2024.
- Garmendia Arigón, Mario, *Teletrabajo. Estudio del régimen jurídico uruguayo con enfoque comparativo*, LA LEY URUGUAY, Montevideo 2023.
- Gauthier, Gustavo, *Teletrabajo. Introducción al estudio del régimen jurídico laboral*, 2da. ed., FCU, Montevideo 2022.
- Goldin, Adrian, *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*, CEPAL, Naciones Unidas, 2020.
- “Segmentación tutelar o nueva expansión del ámbito de cobertura del Derecho del Trabajo y la Protección Social”, 2021, disponible en: [revistajurídicadeltrabajo.com](http://revistajurídicadeltrabajo.com)
- Gordo González, Luis, “Riesgos y oportunidades de la aplicación del Big Data a la gestión de recursos humanos transnacionales”, ponencia en el Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (2021).
- Mangarelli, Cristina, “Tendencias del derecho del trabajo”, *Gaceta Laboral*, vol. 15 N° 1, enero- abril 2009, Venezuela, disponible en: [ve.scielo.org](http://ve.scielo.org)
- Protección de la vida privada del trabajador en el lugar de trabajo, Informe General en el VIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Cartagena, Colombia, 2010, Memorias del Congreso.
  - “Concepto de accidente de trabajo y de enfermedad profesional”, *Revista de Derecho del Trabajo*, La ley Uruguay, Año II, Número 2, enero-marzo 2014.

- “El Derecho del Trabajo del futuro. Sistema de normas y vigencia efectiva”, en *Revista Jurídica del Trabajo*, 2021, disponible en: [revistajuridicadeltrabajo.com](http://revistajuridicadeltrabajo.com)
  - “El Convenio 190 y el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”, *XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, FCU, Montevideo, 2019.
  - *Acoso y violencia en el trabajo*, 3era. ed., FCU, Montevideo 2022.
- Mercader Uguina, Jesús R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia 2017.
- OIT, “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas” (2024), ILC 113 reunión (2025) /Informe V (1), en [ilo.org](http://ilo.org)
- Selma Penalva, Alejandra, “El accidente de trabajo en el teletrabajo”, disponible en: [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com)
- Sevila Sánchez, Juan José, “Teletrabajo y accidentes de trabajo”, [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com)
- Todolí, Adrián, “Algoritmos para contrataciones y despidos. ¿Son legales las decisiones automatizadas sobre trabajadores?”, disponible en: [adriantodoli.com](http://adriantodoli.com)
- “El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales”, *Revista de Treball, Economía I Societat* N.º 92, enero 2019.
- Treu, Tiziano, “Transformations of work: challenges to the national systems of Labour Law and Social Security”, *World Congress XXII*, Torino 2020
- “Derechos y humanización del trabajo”, Santo Domingo, 8 de marzo de 2018.
- Sanguineti Raymond, “La Construcción de un nuevo Derecho Transnacional del Trabajo para las cadenas globales de valor”, en el libro de ponencias del Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social 2021.
- Supiot, Alain, Coordinador, *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant Lo Blanch, Valencia 1999.
- “Las vías de una verdadera reforma del Derecho del Trabajo”, *Crónica Internacional, Derecho de las relaciones laborales*, Crónica internacional, mensual N.º 5, mayo 2016.