

---

**EL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI Y LA CAÍDA DE  
LOS PARADIGMAS: SEIS PROPUESTAS PARA EL CAMBIO**

**LABOR LAW OF THE XXI CENTURY AND THE FALL OF  
PARADIGMS: SIX PROPOSALS FOR CHANGE**

Juan RASO DELGUE

*Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ex-Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de la República, Uruguay.*

[juanraso@redfacil.com.uy](mailto:juanraso@redfacil.com.uy)

Fecha de envío: 04/12/2022

Fecha de aceptación: 10/12/2022

---

## EL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI Y LA CAÍDA DE LOS PARADIGMAS: SEIS PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

Juan RASO DELGUE

*Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

---

**Resumen:** Las constantes transformaciones laborales, impulsadas por los avances tecnológicos han modificado los paradigmas tradicionales del Derecho del trabajo. Se diluyen criterios firmes del pasado como el lugar y el tiempo de trabajo, mientras aparecen nuevos paradigmas, que son impreciso y “en formación”. La propuesta apunta a desarrollar seis propuestas concretas para ajustar las reglas de la disciplina a la nueva realidad: el reconocimiento por parte del Derecho del trabajo de las transformaciones en acto; la necesidad ante realidades diferente de construir un derecho diferenciado, sin perjuicio de promover un Derecho del Empleo que asegure tutelas mínimas para todos; un Derecho que reconozca la importancia de la educación y la formación para los trabajos futuros; el rol de la seguridad social en la sostenibilidad del sistema de relaciones laborales, para concluir en la extensión amplia de la negociación colectiva y la sindicalización a todos los trabajadores, prescindiendo de la naturaleza de su vínculo jurídico.

**Palabras clave:** Paradigma - Futuro del trabajo - Educación - Formación - Seguridad social - Negociación colectiva

**Sumario:** 1. Introducción. 2. La caída de los paradigmas. 2.1. Los paradigmas. 2.2. Los tres paradigmas centrales del modelo industrialista que cambian: el tiempo, el lugar, la categoría. 2.2.1. El tiempo de trabajo. 2.2.2. El lugar de trabajo. 2.2.3. La categoría laboral. 3. El impacto de los cambios en el trabajo. 3.1. Algunas consecuencias de la caída de los paradigmas. 3.2. Economía y Derecho del trabajo. 3.3. La globalización de la relación de trabajo. 4. El derecho

del trabajo ante los cambios. 4. 1. Primera propuesta: un derecho que reconozca las transformaciones del trabajo. 4.2. Segunda propuesta: ante realidades diferente, un derecho diferenciado. 4.3. Tercera propuesta: hacia un Derecho del Empleo que asegure tutelas mínimas para todos. 4.4. Cuarta propuesta: Un derecho que promueva la educación y la formación para los trabajos futuros. 4.5. Quinta propuesta: Un derecho del trabajo estrechamente coordinado con la seguridad social. 4.6. Sexta propuesta: Un derecho amplio de negociación colectiva y sindicalización. 5. Conclusiones.

**Abstract:** The constant labor transformations, driven by technological advances, have modified the traditional paradigms of labor law. Firm criteria from the past, such as the place and time of work, are diluted, while new paradigms appear, which are imprecise and “in formation”. The proposal aims to develop six specific proposals to adjust the rules of the discipline to the new reality: the recognition by labor law of the transformations in progress; the need in the face of different realities to build a differentiated right, without prejudice to promoting an Employment Law that ensures minimum protections for all; a Law that recognizes the importance of education and training for future jobs; the role of social security in the sustainability of the labor relations system, to conclude in the broad extension of collective bargaining and unionization to all workers, regardless of the nature of their legal relationship.

**Keywords:** Paradigm - Future of work - Education - Training - Social security - Collective bargaining

**Summary:** 1. Introduction. 2. The fall of paradigms. 2.1. The paradigms. 2.2. The three central paradigms of the industrialist model that change: time, place, category. 2.2.1. The working time. 2.2.2. Work place. 2.2.3. The job category. 3. The impact of changes at work. 3.1. Some consequences of the fall of paradigms. 3.2. Economics and Labor Law. 3.3. The globalization of the employment relationship. 4. Labor law in the face of changes. 4. 1. First proposal: a right that recognizes the transformations of work. 4.2. Second proposal: faced with

different realities, a differentiated right. 4.3. Third proposal: towards an Employment Law that ensures minimum protections for all. 4.4. Fourth proposal: A right that promotes education and training for future jobs. 4.5. Fifth proposal: A labor law closely coordinated with social security. 4.6. Sixth proposal: A comprehensive right to collective bargaining and unionization. 5. Conclusions.

## 1. Introducción\*

Hemos expresado en diversas oportunidades que vivimos un cambio de época que en lo laboral se expresa no solo en el extraordinario impacto de las tecnologías, sino también en cambios en los modos de producción y en la cultura de nuestra época, que marcan nuevos paradigmas en las relaciones laborales posmodernas. Si las características del modelo típico se centraban en la estabilidad en el trabajo, los horarios fijos y categorías definidas, el nuevo paradigma laboral promueve la movilidad, los horarios flexibles y el nuevo concepto de competencias laborales. Los jóvenes pregonan hoy – como expresión de una nueva visión de su experiencia de vida – más libertad y menos estabilidad. No podemos pronosticar si el cambio será bueno o malo, pero la peor estrategia imaginable es seguir mirando hacia atrás y anclarse en el pasado. La idea de que nuestros países van a quedar al margen de esos cambios es profundamente errónea y peligrosa.

Uno de los problemas cuando examinamos la cuestión de la empleabilidad del futuro vinculada a los nuevos modos de producción y a las tecnologías, es la ideologización que se produce en el debate. Los cambios que se están dando, y que se producirán en mayor escala, no son un tema de derecha o de izquierda, los cambios son los cambios y el desafío es que cada uno, desde su propia posición, los analice, no los ignore y adecue sus estrategias en función de la realidad.

Cuestiones como el empleo, la variabilidad de los trabajos, las protecciones sociales adaptadas a nuevos modelos productivos no transitarán necesariamente a través de los paradigmas tradicionales del modelo taylorista, aunque éstos coexistirán con la prestación de servicios vía aplicaciones, y con formas autónomas facilitadas por el desarrollo de las tecnologías.

En nuestra reflexiones, seguiremos una hoja de ruta a los largo de la cual examinaremos en primer lugar los principales cambios de paradigmas de los últimos años, para luego referirnos a su impacto en las relaciones laborales y concluir con seis propuestas concretas para acompañar las transformaciones del Derecho del Trabajo.

---

\* El artículo reconstruye la conferencia pronunciada el 29 de setiembre de 2022 en el ámbito de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

## 2. La caída de los paradigmas

### 2.1. Los paradigmas

La historia de la humanidad es la historia del progreso tecnológico. Como expresaba Robert Nisbet sobre la idea del progreso, “la humanidad ha avanzado en el pasado, avanza actualmente y puede esperarse que continúe avanzando en el futuro” y ello en base a los conocimientos y los avances tecnológicos<sup>1</sup>. Las tecnologías han contribuido a alargar nuestras vidas, mejorar las condiciones de salud, volver más amigables muchas formas de trabajo, comunicarnos rápidamente con nuestros seres más queridos, trasponer los límites geográficos con una facilidad desconocida en el pasado.

Pero las constantes transformaciones impulsadas por ese progreso tecnológicos han modificado los paradigmas tradicionales del Derecho del trabajo. ¿De que hablamos cuando nos referimos a la expresión “paradigma”? La palabra de origen griego - παράδειγμα (parádeigma) - refiere a una teoría o conjunto de teorías que sirven de modelo a seguir, para resolver problemas o situaciones determinadas que debemos enfrentar.

La realidad actual nos indica que venimos de un modelo laboral con paradigmas definidos y vamos hacia un modelo en que caen esos paradigmas. Se diluye el paradigma industrialista del Derecho del trabajo, porque como afirma Neffa los paradigmas, aunque refieren a ciclos de larga extensión, no dejan de ser “mortales”, dando lugar al nacimiento de nuevos paradigmas<sup>2</sup>.

Vivimos un cambio de época, en el que aparecen nuevos paradigmas, que son aún impreciso, fluidos, “en formación”. Entre los paradigmas tradicionales y un modelo a definir, nos encontramos ante un agujero negro<sup>3</sup>, que nos produce miedo y actuamos de la peor manera posible: el rechazo a los cambios.

---

<sup>1</sup> Nisbet Robert, *La historia de la idea del progreso*, Barcelona 1981.

<sup>2</sup> Neffa Julio C., *Nuevo paradigma productivo, tendencias contradictorias del trabajo y el empleo. ¿Estamos frente al fin del trabajo y de la sociedad salarial?*, Conferencia en Universidad Nacional de Tres de Febrero, Buenos Aires, 25 de Abril de 2019.

<sup>3</sup> *Ídem*.

Como expresa Melamed, “no tenemos la certeza de cuáles trabajos van a ser sustituidos, pero es razonable que quienes vean amenazados su manutención y la actividad laboral que desarrollaron gran parte de sus vidas reaccionen e intenten preservar el statu quo Pero el futuro es indefectible, como lo fue para los angustiados fabricantes de velas cuando apareció la luz eléctrica”<sup>4</sup>.

## **2.2. Los tres paradigmas centrales del modelo industrialista que cambian: el tiempo, el lugar, la categoría**

La jornada de trabajo, la locación de la empresa y la categoría laboral son los tres principales “paradigmas en crisis”, sustituidos por nuevos modelos de producción aún no suficientemente definidos, y por lo tanto no adecuadamente regulados. Nos referiremos brevemente a cada uno de ellos.

### **2.2.1. El tiempo de trabajo**

El modelo taylorista-fordista, desarrolló la idea que la mejor forma de producción debía organizarse científicamente alrededor del trabajo subordinado desarrollado en tiempos fijos y limitados a cambio de un salario predeterminado.

Hoy los modos de producción procuran flexibilizar los esquemas rígidos del tiempo de trabajo La lógica de los “tiempos fijos de la fábrica”, es sustituida por modalidades de realización de “tareas-objetivo”, que requieren “otros tiempos” y - como veremos - no necesariamente deben desarrollarse en la oficina o la fábrica.

Vamos hacia un modelo que facilita la conciliación entre la vida laboral y familiar, pero también puede producir la “confusión” entre una y la otra.

### **2.2.2. El lugar de trabajo**

---

<sup>4</sup> Melamed Alejandro, “El futuro del trabajo y el trabajo del futuro”, Buenos Aires 2017, p. 14.

Como expresa gráficamente Supiot, el tiempo y el lugar de trabajo eran en primer lugar el tiempo y el lugar de la subordinación<sup>5</sup>. El trabajador asalariado actuaba en un determinado lugar físico, próximo a su empleador o a quien el empleador había delegado el poder de dirección, porque ello facilitaba la organización del trabajo. En tal sentido, la empresa era un espacio dominado por el principio de la autoridad soberana del empleador<sup>6</sup>, quien además generalmente era propietario de dicho espacio.

El lugar de trabajo era la dimensión geográfica donde no sólo se producía, sino también se gestaba el derecho del trabajo: participación y conflicto, libertades y disciplinas, derechos y obligaciones se alternaban en una constante confrontación, que tendría como producto final la elaboración de normas, que conformarían la disciplina jurídica.

Los nuevos procesos productivos exigen cada vez menos una dimensión espacial fija. El “espacio físico determinado” desaparece como paradigma de la realización de tareas.

La alta tecnología permite trabajar a distancia, fuera del local de trabajo (trabajo via laptop/celular), pero también trabajos con métodos de control remoto (seguridad y ambiente, telemedicina, gerenciamiento de fuentes de energía, trabajo via app, drones, transportes teledirigidos, etc.). Cada vez más tareas pueden ser cumplidas via “*telecommunting*” (“trabajo sin desplazamiento”), modalidad de teletrabajo, que determina que una empresa central, tiene trabajadores “externos” conectados via ordenadores desde sus casas.

La crisis sanitaria del COVID 19 expandió el trabajo remoto en una dimensión desconocida en el pasado, lo cual nos permite hoy hablar de “nómades digitales” para referirnos a aquellos trabajadores que trabajan en forma remota para brindar sus servicios o vender sus productos, a través de herramientas informáticas.

---

<sup>5</sup> Supiot Alain, *Trabajo asalariado y Trabajo independiente*, Informe al VI° Congreso Europeo de derecho del trabajo (Varsovia 13-17 de setiembre de 1999), en Anales del Congreso, p. 153.

<sup>6</sup> *Ibidem*, p. 157.



El futuro inmediato ya muestra que el metaverso - es decir una nueva realidad de tipo “inmersiva” - será el lugar de trabajo de grandes franjas de la población mundial.

### 2.2.3. La categoría laboral

La categoría predefinida (*lo que yo sé hacer*) es expresión del modelo taylorista, que promovía la igualdad de la forma de ejecución de tareas similares, retribuidas en forma idéntica bajo el principio de “a igual tarea, igual salario”.

El concepto de categorías es hoy sustituido por el de competencia laboral, entendida ésta como el conjunto de atributos personales (actitudes, capacidades) que permiten desarrollar exitosamente una actividad laboral. Entre éstas, encontramos habilidades como la rapidez, la empatía grupal, la responsabilidad en la resolución de problemas, la flexibilidad para el cambio, la valoración de la iniciativa individual, la creatividad, la orientación al cliente, etc.

Pero también se exige que el trabajador posea conocimientos diferentes que se sumen a su formación original: el valor de un abogado, un técnico en programación o un funcionario de banco será definido no solo por sus conocimientos propios de la función, sino también por otros (conocimiento de idiomas, manejo de las tecnologías, etc.), que se sumarán a su específica educación profesional.

## 3. El impacto de los cambios en el trabajo

### 3.1. Algunas consecuencias de la caída de los paradigmas

La caída de los paradigmas tradicionales impacta inevitablemente sobre la realidad laboral, produciendo efectos diversos y provocando situaciones que el Derecho del trabajo tradicional no regula. Más que una huida del Derecho laboral, es la propia disciplina que no encuentra las herramientas adecuadas para regular modalidades de trabajo que se alejan de los criterios propios del trabajo de fábrica o de oficina. Anotaremos a continuación algunos aspectos que

consideramos relevante a la hora de analizar el impacto de las transformaciones (en especial, las transformaciones tecnológicas) sobre el trabajo:

- Subordinación “evanescente”: se diluyen muchos de los indicadores clásico del trabajo subordinado, para dar lugar a relaciones laborales autónomas o semiautónomas: la crisis de la subordinación es la crisis del Derecho del trabajo, lo cual determina que - como recordaba Bronstein en el Congreso Americano de Panamá de 2016 - ante las nuevas realidades, “el Derecho del trabajo pierde clientes”<sup>7</sup>.

- Desaparece en muchos casos la “presencialidad”, que era un elemento esencial del contrato típico de trabajo subordinado. La pandemia del COVID 19 acentuó el trabajo remoto, demostrando que la economía y muchas estructura de la sociedad pueden sostenerse a través del teletrabajo realizado a gran escala.

- Las tecnológicas acentúan la división y polarización del trabajo. Las personas sin una formación tecnológica mínima - o que no se han recalificado (generalmente persona mayores) - no pueden conseguir trabajos de calidad y quedan relegadas a la realización de tareas de baja calidad o a ocupar la posición de “desempleados permanentes”.

- La solidaridad del modelo industrialista (con sus categorías rígidas, que favorecían la igualdad de los trabajadores) es sustituida por un individualismo propio de un sistema productivo que premia según las habilidades y conocimientos propios de cada trabajador, perdiéndose las referencias de la dimensión colectiva del trabajo. Los intereses u objetivos del sindicato en muchos casos ya no coinciden con los intereses individuales de los trabajadores, lo cual produce una fractura entre las cúpulas y las bases de las organizaciones del colectivo. .

- La carrera de un trabajador ya no se construye adentro de una única empresa, sino a través de múltiples actividades y empresa. Se pierden así las referencias industriales y humanas que eran características de la revolución

---

<sup>7</sup> Bronstein Arturo, intervención en el X Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Panamá, 30 de setiembre de 2016.

industrial. No se adquiere más un título para toda la vida, sino que es necesario emprender un "recorrido formativo", que acompañará al trabajador de por vida.

- Al mismo tiempo que se incrementa la autonomía del trabajador en la resolución de problemas, aumenta su estrés. El trabajador debe estar pronto para resolver con rapidez todos los problemas que se le planteen en el trabajo y en especial aquellos que surgen de su interacción con las tecnologías y con el consumidor.

- La creciente intervención de la Inteligencia Artificial obliga al trabajador a familiarizarse y compartir las tareas con el robot: hablamos hoy de "co-botización" para referirnos a la convivencia de humanos con máquinas inteligentes y robots.

### 3.2. Economía y Derecho del trabajo

El Derecho deja cada vez más espacio a los economicistas, quienes consideran que lo mejor para el mercado es lo mejor para la sociedad. Sobre este peligro alerta Supiot al expresar:

*Hablamos hoy indiferentemente de reforma del mercado de trabajo o de Derecho del trabajo, como si el mercado se identificara con el Derecho... Los economistas son considerados especialistas para debatir de derecho del trabajo. Las ciencias económicas son consideradas hoy como el fundamento legítimo de lo que debería ser<sup>8</sup>.*

El peligro hoy es que el laboralista asuma el rol del economicista y examine la realidad desde los criterios impuestos por las reglas económicas. No tenemos dudas que una nueva organización del trabajo, la robotización, la reducción de los costos laborales pueden volver la producción más eficiente y generar mayor riquezas. Pero la economía no logra en el nuevo modelo evitar la concentración de esas riquezas.

Mayores riquezas no equivalen a mayor prosperidad de una sociedad. Las sociedades del futuro – a partir de los criterios economicistas y de los nuevos instrumentos puestos a disposición por las tecnologías-, producirán más riqueza;

---

<sup>8</sup> Supiot Alain, entrevista de Mathilde Goanec, "Mediapart", 3 de mayo de 2016.

pero ese modelo económico ampliará las distancias económicas y sociales entre quienes dominen los conocimientos y las habilidades requeridos en los nuevos sistemas productivos y aquellos trabajadores que no tienen posibilidades reales de salir de su condición de exclusión y pobreza. Como en los mundos apocalípticos vaticinados en películas del estilo *Max Mad*, es imaginable que la polarización social – fruto de las iniquidades del mercado de trabajo – será uno de los más graves problemas de las próximas dos décadas, por lo menos en América Latina..

La re-regulación del trabajo debe ser acompañada por lo tanto por una indispensable re-regulación de las tutelas laborales. Mientras existe un consenso generalizado de adaptar la reglas del derecho laboral a los cambios del trabajo, poco se discute sobre como se reorganizarán las tutelas de los sectores vulnerables de la población. Se critica el modelo taylorista porque es desajustado a los modos de producción actual, pero debe reconocerse que la legislación construida en torno a ese modelo, significó durante casi un siglo la protección de millones de trabajadores. De atenuarse esas tutelas, ¿que otro tipo de protecciones imaginamos para un modelo sustentado en tecnologías cada vez más avanzadas que abren espacios virtuales en los que se vuelve difícil - a veces imposible - aplicar las tutelas tradicionales?

### **3.3. La globalización de la relación de trabajo**

La expansión del trabajo remoto profundiza la idea de la oferta laboral a nivel global. Si la globalización de la economía significa que las empresas pueden producir y comercializar en el espacio del mercado global, la globalización de la contratación laboral implica que cualquier empresa podrá contratar a cualquier trabajador del mundo para que obre en la dimensión digital.

Ya operan a nivel mundial plataformas como Deel, que promete en su “*homepage*” a las empresas contratar a trabajadores en cualquier lugar del mundo, asumiendo la plataforma la responsabilidad de cumplir con la legislación local aplicable al trabajador<sup>9</sup>. La nueva modalidad de contratación llevará

---

<sup>9</sup> <https://www.letsdeel.com/es/>, fecha de consulta: 16/11/2022.

inevitablemente a una competencia a nivel global, con un efecto “dumping” que destruirá las tutelas del Derecho del Trabajo y/o que favorecerá la vinculación con trabajadores de países con reducidas tutelas laborales y fiscales.

Ello llevará a una dolorosa consecuencia. Mientras por un lado nos preocupa el “dumping” laboral, por el otro deberemos formar a nuestros trabajadores en habilidades digitales y laborales para operar en esa dimensión, en competencia con otros trabajadores del mundo, para evitar el riesgo de la exclusión en el nuevo mercado del trabajo global.

Con relación a la naturaleza del vínculo laboral, es probable que la economía de plataformas será el modelo privilegiado del trabajo remoto a través de vínculos de semidependencia o independencia. Como expresa De Stefano, en ese modelo las empresas ya han combinado de manera lucrativa una mayor vigilancia, falso trabajo por cuenta propia y la “contratación masiva” de trabajo hacia el sur global, aprovechando las bajas remuneraciones y la protección cero. Las experiencias actuales demuestran que los trabajadores colaborativos no son detenidos por las zonas horarias y se acostumbran a trabajar durante mucho tiempo en horas “no sociables” para clientes en todo el mundo<sup>10</sup>.

Las actuales tendencias laborales – agrega el autor – promoverán aún más el trabajo a distancia: ¿para qué salir de casa para ir a una tienda y pedir consejo sobre un artículo, si uno puede en la nueva realidad inmersiva hablar satisfactoriamente con un dependiente, representado por su avatar, y comprar el artículo en línea?<sup>11</sup>.

#### 4. El derecho del trabajo ante los cambios

La cuestión central de nuestra disciplina es como reformular las tutelas de un Derecho del trabajo, concebido en el marco de los paradigmas del modelo industrial, que además de reglas de producción, fue también elaborando reglas

---

<sup>10</sup> De Stefano Valerio, “The rise of the *just-in-time workforce*: On-demand work, crowdwork and labour protection in the *gig.economy*”, en *Conditions of Work and Employment Series* N° 71, OIT, Ginebra 2016, disponible en [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602), fecha de consulta: 02/12/22.

<sup>11</sup> *Ídem*.

de protección del trabajo. Como expresa Romagnoli, el industrialismo clásico, además de un modelo de producción económica, significó “*una forma de pensar*” las tutelas del trabajador<sup>12</sup>.

Existe un pecado original del Derecho del trabajo. El derecho del trabajo nació como un derecho “exclusivo y excluyente”. Su objeto – pese a su nombre engañoso – no fue proteger en términos generales al “trabajo”, es decir a todos los trabajos, sino tutelar solo un determinado tipo de trabajo: el trabajo subordinado. Hoy pagamos el precio de ese pecado.

Hay quienes imaginan un derecho del trabajo tradicional que pueda “atrapar” en sus reglas a las nuevas formas de trabajo, que ya no responden a los paradigmas que fueron determinantes para la construcción de la disciplina. Entendemos que será un esfuerzo vano o limitado a aquellos mínimos porcentajes de trabajadores que acudan a la justicia y logren un fallo que reconozca tutelas del Derecho del trabajo tradicional a las nuevas formas atípicas del trabajo. Pero, para los demás - para la gran mayoría - el Derecho del trabajo tradicional será inoperante.

Lo que es necesario es un Derecho del trabajo que asuma la existencia de las nuevas realidades y logre claras regulaciones en cada comunidad nacional, sin necesidad del recurso judicial: o dejando el recurso judicial como la instancia para reparar las violaciones al nuevo derecho.

¿Cómo imaginar entonces los cambios? ¿Cómo “resetear” el Derecho del trabajo?

Nos permitimos presentar 6 propuestas o “ideas-fuerza” sobre los ajustes del futuro Derecho del trabajo:

#### **4.1. Primera propuesta: un derecho que reconozca las transformaciones del trabajo**

El Derecho del trabajo típico no surgió como una entelequia jurídica construida en el silencio de las bibliotecas. Todo lo contrario: fue construyéndose

---

<sup>12</sup> Romagnoli Umberto, mensaje inaugural en el XXVI Encuentro de ex Becarios de Bologna-Castilla La Mancha, Valparaiso (Chile), 10 de noviembre de 2017.

a partir de hechos empíricos, expresión de la organización productiva del modelo industrialista, el conflicto de clase, la negociación, la intervención mediadora del Estado .

Entendemos que el derecho del trabajo que gobernará las próximas décadas deberá reconocer los nuevos hechos empíricos que conforman el trabajo actual. Así como aconteció en el modelo taylorista, las regulaciones del trabajo no deberán descender desde los alto, sino construirse “desde abajo”, es decir desde las realidades que promueven un nuevo conflicto social y laboral.

La idea subyacente en esta operación no es por lo tanto la de reducir o flexibilizar el Derecho del trabajo, sino todo lo contrario: abrir sus fronteras a las nuevas realidades, para ampliar sus espacios de regulación. Evidentemente enfrentamos el desafío de superar el conflicto entre un sistema de valores radicados en la tradición y otro que quiere afirmarse, muchas veces en contraste con aquélla<sup>13</sup>.

Llama la atención que el Derecho Civil - mucha veces inmóvil en sus principios y conceptos - ha sabido adaptarse, creando “categorías jurídicas desde nuevas realidades”, como es el caso del instituto del matrimonio. Los códigos tradicionales expresan que la institución matrimonial se funda en la unión de personas de distinto sexo, que cumplidas determinadas formalidades, contraen derechos y obligaciones establecidas en las previsiones legales. El Derecho Civil en una operación de expansión jurídica - de “apertura de sus fronteras” – comienza a reconocer la existencia de nuevas realidades que impone la vida en comunidad: por ejemplo, la unión de personas que no cumplen con las formalidades matrimoniales establecidas por el código o la unión de personas del mismo sexo. La respuesta civilista ha sido la de reconocer las nuevas realidades y a partir de ellas (desde la base) construir nuevas categorías o sub-categorías del matrimonio, atribuyendo a las mismas derechos y obligaciones.

---

<sup>13</sup> Donati Busnelli Francesco, “Quale futuro per le categorie del diritto civile”, en *Rivista di Diritto Civile*, Milano 2015, p. 2.

El Derecho – y en especial el Derecho del trabajo tan apegado a la realidad – no debe ser el resultado de abstracciones especulativas, sino construirse a través de la experiencia, estratificada en el tiempo<sup>14</sup>.

Las transformaciones del trabajo muestran por lo tanto nuevas realidades y el reto del jurista es el de reconocerlas, para poder así regularlas, rechazando la idea de comprimirlas en los “envases” de las categorías tradicionales. Se trata pues de construir nuevas categorías – que sin desconocer los principios de la disciplina – reconozcan y se ajusten al mundo empírico. Entre las nuevas realidades, asumen importancia relevante las siguientes:

a) la expansión de formas de trabajo autónomo y semi-dependiente, que sustituirán cada vez más a los trabajadores subordinados;

b) La dislocación cada vez más acentuada de trabajadores externos a las empresa, que viven en países distintos del de su empleador, sin vínculos formales de dependencia: ¿Qué reglas aplicarles y que juez regulará el derecho aplicable?;

c) la nueva composición del trabajo empresarialmente organizado que conjuga formas de empleo tradicionales a tiempo completo, empresas conjuntas, contratistas, autónomos, robots, etc.;

d) la expansión de trabajos vinculados a las nuevas tecnologías, especialmente aquél vinculado a las plataformas *on-demand* y el aumento de trabajo remoto en el espacio digital. La postpandemia nos muestra que estas nuevas y distintas formas de trabajo siguen reclamando regulaciones, ajustadas a las características propias de estas modalidades laborales.

#### **4.2. Segunda propuesta: ante realidades diferente, un derecho diferenciado**

Hace más de dos décadas y ante transformaciones menos disruptivas que las actuales, pretendimos elaborar una teoría, que denominamos “de los

---

<sup>14</sup> Ascoli Max, “La interpretazione delle leggi”, Saggio di filosofia del diritto, Roma 1928, p. 12, cit. por Donati Brusnelli Francesco, ob. cit., p. 9.



círculos” y que planteaba algo por supuesto muy criticable: tutelas laborales diferentes para formas de trabajo distintas.

Imaginábamos tres situaciones disimiles: el trabajo subordinado, el trabajo independiente (hoy diríamos independiente o semi-independiente) y la informalidad.

Proponíamos que los diversos instrumentos de protección previstos por el Derecho del Trabajo operaran en forma diferenciada ante realidades diferentes. Imaginamos, cuando escribíamos, un Derecho del trabajo en círculos concéntricos, con diversas tensiones y tutelas: mayores protecciones y costos en el primer caso; tutelas intermedias con menores costos para los segundos; tutelas mínima para la informalidad, sustentadas principalmente en la seguridad social.

Cuando escribimos en 1999 sobre la “Teoría de los círculos” despertamos una inevitable polémica entre “principistas” y “relativistas” del Derecho del trabajo. Para algunos, establecer sectores (círculos) con diferentes niveles de protección, significaba una forma de discriminación, promoviendo un sistema con trabajadores de primera, segunda y tercera clase.

Hoy, 25 años después, la diferenciación del trabajo ha aumentado y el trabajo independiente o semiautónomo ha ido ocupando nuevos espacios, a expensas de trabajo propiamente subordinado, mientras la informalidad avanza no solo en América Latina, sino también en Europa (informales dependientes, cuentapropistas, microempresas, etc. ).

Aunque pueda pesar, entendemos que el Derecho del trabajo debe reconocer esa realidad “diferenciada”. De ahí que optemos por una posición, blanco de críticas, pero que deriva de lo que consideramos una visión realista del sistema: si comprobamos en los hechos la existencia de sistemas diferentes de organización del trabajo y de prestación de los servicios, deberemos producir normas que tengan en cuenta esa diversidad. Ignorar el fenómeno, significará - como ha acontecido hasta el presente - legislar solo para los trabajadores del primer círculo, es decir los trabajadores típicos, cada vez menos numerosos.

Destaco la posición actual de la jurisprudencia británica que al examinar el trabajo de las aplicaciones de transporte, reconoce a los conductores de las

mismas el carácter de “workers”, diferenciándolos de los “employees” (o trabajadores plenamente subordinados). Es una forma de definir realidades distintas y aplicar tutela diferentes.

#### **4.3. Tercera propuesta: hacia un Derecho del Empleo que asegure tutelas mínimas para todos**

La economía virtual indica que los círculos siguen profundizándose. Entendemos que detrás de un Derecho del trabajo diferenciado, debe existir un piso mínimo de tutelas para todos los trabajos, englobado bajo el común denominar de Derecho del empleo: “empleo” así, a secas, sin diferenciaciones entre subordinación, autonomía, lugar o tiempo. Un Derecho del empleo con un sistema general de protecciones mínimas extendidas a todo trabajador, por la sola condición de participar en una comunidad productiva, con reglas políticas y sociales, que aseguren derechos básicos a todas las personas que trabajan.

El cuadro de protección para trabajadores “de toda clase” deberá construirse a partir de una serie de principios y derechos, ya reconocidos en las Constituciones y los grandes Pactos supranacionales. Entre ellos, mencionamos:

**A. El derecho al empleo propiamente dicho**, que no se limita al derecho de conseguir un trabajo, sino que ese trabajo debe ser decente, es decir que debe permitir alcanzar una existencia digna. En este sentido el Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales indica en su art. 6.2 que “para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económica fundamentales de la persona humana”.

**B. El principio de protección del empleo.** Las constituciones modernas y los pactos internacionales reconocen el trabajo y el empleo como un bien de la colectividad, que como tal debe ser protegido. Esto significa la extensión del principio de protección a todo trabajador, sin discriminación alguna, por su

condición de ciudadano titular de los derechos reconocidos en las cartas constitucionales. Es así que el principio protector se vuelve mucho más amplio y rico que su visión tradicional, que era la de proteger al trabajador subordinado frente a su empleador.

**C. El derecho a usufructuar de las políticas activas de empleo.** El Estado debe garantizar medidas necesarias para que toda persona pueda obtener ocupación productiva, a través de la promoción de planes de fomento del empleo.

**D. El derecho a una remuneración digna.** Toda persona tiene derecho a recibir - como contraprestación de su trabajo - una suma en dinero (cualquiera sea la calificación jurídica de la misma) suficiente para que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas.

**E. El derecho a la limitación diaria de su labor y a la desconexión.** Toda persona tiene derecho a que su prestación laboral diaria esté limitada y a la desconexión total de su trabajo, lo que implica el derecho a interrumpir durante determinado tiempo entre jornadas laborales, su contacto con todo instrumento que lo conecte con la empresa o persona para las cuales realice sus tareas.

**F. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.** Los ordenamientos constitucionales aseguran los principios de igualdad de trato y/o de no discriminación en el trabajo, lo que implica la prohibición de todo tipo de diferenciación en cualquier forma de trabajo, en razón de género, ideología política, raza, edad, credo religioso o cualquier otra condición.

#### **4.4. Cuarta propuesta: Un derecho que promueva la educación y la formación para los trabajos futuros**

Los cambios tecnológicos obligan a implementar políticas activas destinadas a mejorar la formación y capacitación laboral de los trabajadores como forma de adaptar las competencias laborales a las nuevas modalidades de trabajo. Si bien es cierto que las tecnologías destruyen empleos tradicionales en vastas áreas de la producción de bienes y servicios, también promueven nuevas oportunidades de trabajo que exigen habilidades específicas no desarrolladas en

las curriculas tradicionales del proceso educativo, en especial en la enseñanza pública. El trabajador que pierde su empleo generalmente tendrá grandes dificultades para conseguir un nuevo empleo en las anteriores condiciones. Sin modificaciones de las capacidades y conocimientos laborales, el futuro mostrará la expulsión de enormes masas de trabajadores, o su desplazamiento hacia formas más pobre de trabajo. El principal desafío para los Estados nacionales – y también para los actores sociales, y en especial el actor sindical – es como educar para los empleos del futuro y como ajustar los planes formativos a las necesidades del nuevo modelo industrial.

Los “nuevos trabajo” responden la mayoría de las veces a modalidades productiva con una fuerte apuesta a las innovaciones tecnológicas, que asignan importancia y revalorización a la profesionalidad, a la inteligencia y a la formación. Se sustituye el criterio de las "capacidad adquirida" con el de la "formación continua o profesionalizante" (mixto de conocimientos y capacitación): no se adquiere más un título para toda la vida, sino que es necesario emprender un "recorrido formativo", que acompañará al trabajador a lo largo de su existencia laboral.

Como indica el “Plan de Acción de Educación Digital” (2021-2027), iniciativa de la Unión Europea para ajustar los sistemas de educación y formación de los Estados a la era digital, existen dos ámbitos prioritarios sobre lo que enfocar las políticas públicas: a) el fomento del desarrollo de un ecosistema educativo digital de alto rendimiento y b) la mejora de las competencias y capacidades digitales en la dimensión tecnológica<sup>15</sup>.

En el primer caso - el desarrollo de un sistema educativo digital - el Plan incluye las siguientes medidas:

- infraestructuras, conectividad y equipos digitales;
- planificación y desarrollo de capacidades digitales eficaces, incluidas las capacidades organizativas actualizadas;
- profesores y personal de educación y formación con competencias y confianza digitales;

---

<sup>15</sup> Comisión Europea, Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027, 30/09/2020, en <https://education.ec.europa.eu/es/focus-topics/digital-education/action-plan>, recuperado el 29/11/2022.

- contenidos de aprendizaje de alta calidad, herramientas fáciles de usar y plataformas seguras que respeten las normas sobre privacidad digital y las normas éticas<sup>16</sup>.

Con relación a la mejora de las competencias digitales, el Plan de Acción de la Unión Europea apunta a temas como:

- capacidades y competencias digitales básicas desde una edad temprana;
- alfabetización digital, incluida la lucha contra la desinformación;
- educación informática;
- buen conocimiento y comprensión de las tecnologías intensivas en datos tales como la inteligencia artificial;
- capacidades digitales avanzadas que generen más especialistas digitales;
- velar por que las niñas y las mujeres jóvenes estén representadas por igual en los estudios y carreras digitales<sup>17</sup>.

En época de debate sobre la transformación educativa en nuestros países, estos documentos nos sacuden y muestran la limitación de muchas de las propuestas educativas nacionales, generalmente orientadas a la formación tradicional. Nos alertan sobre la necesidad de emprender acciones educativas sostenibles para formar a nuestros jóvenes y recalificar a nuestros adultos en empleos cada vez más impregnados de la dimensión digital.

Ante la caída de los paradigmas tradicionales, debemos preguntarnos como educar para los nuevos modelos de producción y ello plantea - en particular en nuestro continente - preguntas que nos interpelan:

¿Nuestros educadores están preparados para el uso de las tecnologías digitales en la enseñanza y están en condiciones de contribuir a la “alfabetización digital” de los jóvenes?

¿El sistema educativo público - formación secundaria y terciaria - plantea estrategias educativas para obrar desde cada sector del conocimiento con las necesarias herramientas digitales o prefiere derivar la cuestión tecnológica a las

---

<sup>16</sup> *Ídem.*

<sup>17</sup> *Ídem.*

universidades privadas, a riesgo de aumentar la brecha de competencias laborales entre la educación pública y privada?

¿Existen datos en nuestros países sobre las competencias digitales de los jóvenes entre 13 y 18 años?

¿La alfabetización digital será un nuevo camino de discriminación entre las distintas franjas sociales, medidas en función de los ingresos?

La pandemia y sus efectos sobre el trabajo, obligan a reflexionar sobre la educación y la formación para el futuro. Ya no se trata simplemente de conocer algo más sobre los nuevos trabajos: el desafío es “aprender el idioma” de las tecnologías digitales para evitar que un nuevo “analfabetismo” - al igual que aquél del siglo XIX - aparte a amplios sectores de trabajadores de las futuras oportunidades de empleo.

#### **4.5. Quinta propuesta: Un derecho del trabajo estrechamente coordinado con la seguridad social**

Uno de los grandes desafíos del futuro del trabajo será sin duda la reformulación de las protecciones del ciudadano-trabajador, en muchos casos marginado de las posibilidades de empleo, que ofrecerán las nuevas tecnologías. La reducción del trabajo asalariado/registrado, que se aceleró en la pandemia 2020/2021<sup>18</sup>, pone en crisis el modelo bismarckiano, porque serán cada vez menos los trabajadores en condiciones de contribuir con sus prestaciones al sistema, en el marco de un fenómeno de “deslaborización” del sistema de seguridad social. .

El desafío de la próxima década será el de la “sostenibilidad social” porque ya no existirán masas salariales suficientes que contribuyan a la redistribución de las riquezas. Ante esta realidad, será indispensable la intervención de programas de seguridad social que permitan satisfacer las necesidades que se plantearán a nivel de la niñez, el desempleo, el envejecimiento de la población, las políticas de cuidados, etc.

---

<sup>18</sup> OIT, *Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe*, Lima 2020, pp. 41 y ss.

Deberán “pensarse” modelos a partir de una base tributaria que grave la mayor riqueza producida, como contracara a la exclusión que esa misma riqueza genera. Se ha expresado que *“los robots deberán cotizar a la seguridad social”*. Es una forma de decir, pero que encierra una realidad evidente: la mayor producción de riqueza con menos trabajo humano deberá parcialmente devolverse a la sociedad a través de tributos fiscales.

En esta línea, el Informe de la Comisión Mundial del Centenario de la la OIT se detiene sobre el rol que deberá cumplir la seguridad social en el futuro:

*La protección social es un derecho humano y es esencial para que los trabajadores y sus familias puedan gestionar sus futuras transiciones. Ante las transformaciones que se están produciendo y que darán lugar a perturbaciones y desplazamientos de población, la protección social libera a los trabajadores de temores e inseguridades, y les ayuda a participar en los mercados laborales*<sup>19</sup>.

También destaca el documento que *“la protección social es un factor productivo”* que ayuda a las personas y a las economías a prosperar”. Pero alerta:

*Sin embargo, más de la mitad de la población mundial sigue estando absolutamente desprotegida, una parte bastante considerable de la población solo está parcialmente cubierta, y los cambios en la organización del trabajo han creado nuevas deficiencias que es preciso subsanar*<sup>20</sup>.

El Informe de la OIT apuesta precisamente a una solidaridad global que permita compensar los desequilibrios económicos, que inevitablemente se producirán a nivel individual. *“El futuro del trabajo - afirma - precisa un sistema de protección social sólido y con capacidad de respuesta, basado en los principios de solidaridad y de reparto de los riesgos que ayude a satisfacer las necesidades de las personas a lo largo del ciclo de vida*<sup>21</sup>.

Aparece también en el debate económico y político la cuestión de la renta básica universal. Existe cierto consenso global, aunque con diferencias ideológicas importantes, en la necesidad de materializar fórmulas para asegurar

---

<sup>19</sup> OIT, “Trabajar para un futuro más prometedor”, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra 2019, p. 36.

<sup>20</sup> *Ídem*.

<sup>21</sup> OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 12.

beneficios mínimos a todos los integrantes de la sociedad. Como en los momentos cruciales de su historia, la OIT - a través de la Comisión Mundial - señala con énfasis el compromiso de las naciones de obrar para asegurar un bienestar universal:

*Exhortamos a que se adopte una Garantía Laboral Universal que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, un «salario vital adecuado», límites a las horas de trabajo y que garantice la seguridad y la salud en el lugar de trabajo<sup>22</sup>.*

Los gobiernos - agrega el Informe - tienen que garantizar la protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez con un piso de protección social que ofrezca un nivel básico de tutela a todas aquellas personas que la necesiten, complementado con regímenes de seguro social contributivo que proporcionen niveles más altos de protección<sup>23</sup>.

Estas consideraciones indican que es necesario reforzar las políticas públicas en materia de tutelas sociales, hoy deterioradas a partir de ideologías políticas de fines del siglo XX que pregonaban el desarme del Estado de bienestar social por ser un anacronismo en la economía globalizada. Paradójicamente, la crisis de la pandemia COVID 19, que ha hecho estragos en los empleos, ha impuesto - aún países con gobiernos conservadores - la necesidad de reformular un nuevo Estado de bienestar, que implica retornar a políticas públicas de carácter previsional y asistencial. Aunque la asistencia social no resuelve la problemática de fondo, no debe descuidarse - por motivos económicos y por razones humanitarias - como solución de emergencia para los grupos más vulnerables, entre los que destacan la niñez y la ancianidad.

#### **4.6. Sexta propuesta: Un derecho amplio de negociación colectiva y sindicalización**

Ante los dilemas que plantea la regulación del trabajo en sus diversas expresiones, es necesario reconocer a todos los trabajadores -

---

<sup>22</sup> OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 39.

<sup>23</sup> OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 37.



independientemente de la naturaleza del vínculo jurídico - el derecho de negociación colectiva y el derecho de sindicalización.

El ya citado Informe de la Comisión Mundial de la OIT enfatiza sobre el derecho de “todos los trabajadores” de “disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos”<sup>24</sup>. No caben dudas sobre la extensión de los derechos sindicales y de negociación a todas las categorías de trabajadores, porque ello constituye una “Garantía Laboral Universal” que comprende los derechos fundamentales de la libertad sindical y de la negociación colectiva<sup>25</sup>. La Comisión concluye que “todos los trabajadores –incluidos los autónomos y los de la economía informal– y todas las empresas deberían disfrutar de libertad sindical y de asociación, y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”<sup>26</sup>.

Por lo tanto, y más allá del debate sobre la naturaleza jurídica de muchos de los actuales trabajos (el ejemplo más notorio es el de las aplicaciones de transporte o de reparto), los derechos de sindicalización y negociación deben claramente alcanzar a estos colectivos, en función de las prestaciones laborales que cumplen y de los derechos a los que legítimamente puedan aspirar sus trabajadores organizados colectivamente.

## 5. Conclusiones

Los paradigmas tradicionales que construyeron el modelo del Derecho del trabajo “típico” caen y aún no es posible definir características propias del modo de producción del siglo XXI, en el que aparecen en forma incipiente nuevos paradigmas, que aún no se han consolidado.

La homogeneidad de las relaciones laborales de gran parte del siglo XX cede ante la diferencialidad de los actuales modelos y formas de producción y trabajo. El Derecho del trabajo es llamado a regular una realidad que se expresa

---

<sup>24</sup> OIT, “Trabajar para un futuro más prometedor”, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra 2019, p. 14.

<sup>25</sup> *Ídem*, p. 41.

<sup>26</sup> *Ídem*, p. 46.

en forma muy variada, sin perder su natural rol tutelar, aunque asumiendo que la fenomenología de fondo ha cambiado, que los ajustes son necesarios y deberá actuarse con rapidez. En este proceso no hay que huir de la disciplina, pero inevitablemente habrá que introducir categorías jurídicas elaboradas a partir de las nuevas experiencias.

Las nuevas transformaciones del trabajo deberán ser acompañadas por una indispensable re-regulación de las tutelas laborales y ciudadanas. Mientras existen consensos sobre la necesidad de ajustar las reglas del derecho laboral a los cambios del trabajo, poco se discute sobre cómo se reorganizarán las tutelas de los sectores vulnerables de la población que sufrirá los impactos con mayor fuerza. Se critica el modelo taylorista porque no se ajusta a los modos de producción actual, pero debe reconocerse que la legislación construida en torno a ese modelo, significó durante casi un siglo la protección de millones de trabajadores. De atenuarse esas tutelas, ¿que protecciones imaginamos para una sociedad en que se modifica el modelo típico de trabajo? Las generaciones futuras pedirán cuenta a las actuales: ¿qué sistema social fueron Uds. capaces de construir en la época de la Inteligencia Artificial y los algoritmos?

Consideramos que ese es el gran desafío y el objeto del debate global: como ajustar el Derecho a nuevos criterios de trabajo, sin descuidar la necesidad de regular nuevas tutelas sustitutivas, para proteger a aquellos trabajadores que queden al margen de la producción de las riquezas.

Como ha expresado Rodríguez Fernández, “no podemos mirar el futuro con los ojos del pasado; pero tampoco podemos olvidar el pasado al mirar el futuro”<sup>27</sup>. En una lógica que apunta a ajustar el Derecho del trabajo a las nuevas realidades, hemos planteado seis propuestas para el cambio, que sin excluir otros aportes, entendemos oportunas para establecer una hoja de ruta en la construcción de un nuevo Derecho del trabajo para el Siglo XXI.

Ante una época de transformaciones profundas, el Derecho del trabajo es llamado a seguir cumpliendo su natural rol tutelar, pero asumiendo la fuerza de los cambios. Es un debate que lejos de expresar la crisis de nuestra disciplina,

---

<sup>27</sup> Rodríguez Fernández María Luz, *Cómo gobernar la transición digital: el impacto de la tecnología sobre el empleo y las condiciones de trabajo*, Coloquio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo 28/04/2021.

muestra su vitalidad y su constante necesidad de renovación. Hoy, más actuales que nunca son las palabras de Plá Rodríguez: “el Derecho del trabajo es un derecho en constante formación: está siempre inacabado, incompleto, imperfecto. Es un derecho provisorio: las normas laborales nunca pueden considerarse definitivas: tienen una nota de transitoriedad, de plasticidad, de fácil envejecimiento”<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Plá Rodríguez Américo, Curso de Derecho Laboral, T.I V.1, Montevideo 1979, p. 23.

## Bibliografía

- ASCOLI, M. (1928). “La interpretazione delle leggi”, Saggio di filosofía del diritto, Roma.
- BRONSTEIN, A. (2016). Intervención en el X Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Panamá, 30 de setiembre.
- DONATI BUSNELLI, F. (2015). “Quale futuro per le categorie del diritto civile”, en *Rivista di Diritto Civile*, Milano.
- MELAMED, A. (2017). “El futuro del trabajo y el trabajo del futuro”, Buenos Aires.
- NEFFA, J. C. (2019). *Nuevo paradigma productivo, tendencias contradictorias del trabajo y el empleo. ¿Estamos frente al fin del trabajo y de la sociedad salarial?*, Conferencia en Universidad Nacional de Tres de Febrero, Buenos Aires, 25 de Abril.
- NISBET, R. (1981). *La historia de la idea del progreso*, Barcelona.
- OIT (2019). “Trabajar para un futuro más prometedor”, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra.
- OIT (2020). *Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe*, Lima.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1979). Curso de Derecho Laboral, T.I, V.1, Montevideo.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2021). *Cómo gobernar la transición digital: el impacto de la tecnología sobre el empleo y las condiciones de trabajo*, Coloquio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo, 28 de abril.
- ROMAGNOLI, U. (2017). Mensaje inaugural en el XXVI Encuentro de ex Becarios de Bologna-Castilla La Mancha, Valparaiso (Chile), 10 de noviembre.
- SUPIOT, A. (1999). *Trabajo asalariado y Trabajo independiente*, Informe al VI° Congreso Europeo de derecho del trabajo (Varsovia 13-17 de setiembre), en Anales del Congreso.

## Recursos electrónicos

COMISIÓN EUROPEA (2020). Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027, 30/09/2020. Disponible en <https://education.ec.europa.eu/es/focus-topics/digital-education/action-plan>.

DE STEFANO, V. (2015). “The rise of the *just-in-time workforce*: On-demand work, crowdwork and labour protection in the *gig.economy*”, en *Conditions of Work and Employment Series*, N° 71, OIT, Ginebra. Disponible en [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602).