

**DEBATE: ACTUALIDAD Y VIGENCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL
DERECHO DEL TRABAJO**

**DISCUSSION: CURRENCY AND VALIDITY OF THE PRINCIPLES
OF LABOR LAW**

El tema de debate del N° 10 de la Revista Jurídica del Trabajo está dedicado a repensar la actualidad y vigencia de los principios del Derecho del Trabajo. Se trata este de un centro de interés de suma trascendencia, cada vez más revisitado por los ius laboristas, en el contexto de un mundo del trabajo cambiante, no sólo por la introducción de nuevas tecnologías (ocurrido de manera exponencialmente frecuente), sino por la expansión de modernas formas de organización empresarial y nuevos modelos de negocios que influyen decisivamente en el trabajo y las personas que brindan su fuerza laborativa.

El Prof. Juan Raso explora, precisamente, los contornos y evolución de la principiología de la disciplina, profundizando su análisis en torno a tres ejes centrales: por un lado, haciendo referencia a los principios clásicos del Derecho del Trabajo; por otro, abordando aquellos que derivan de los derechos humanos laborales; y en tercer lugar, describiendo líneas de tendencia consustanciales a la nueva dimensión digital del trabajo.

Sobre el primer eje, el autor recuerda las enseñanzas vertidas por Américo Plá Rodríguez en “Los principios del Derecho del Trabajo”, siendo esta una de sus obras más importantes. Así repasa los seis grandes principios enunciados que incorporara el autor en la edición del año 1975 (protector, irrenunciabilidad, continuidad, primacía de la realidad, razonabilidad y buena fe), y luego también se refiere a los otros tres principios incluidos en la edición del año 1998 (ajenidad de los riesgos, igualdad y no discriminación).

En relación al segundo eje, Raso hace referencia a la expansión de la gama de principios hacia una segunda generación, incluyendo aquellos inherentes a la condición humana, como expresión de los derechos humanos (protección y promoción del empleo, respeto a la dignidad moral del trabajador, tutela de la salud física y mental en el trabajo, ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, privacidad y protección de datos, solidaridad y reparto en la seguridad social y libre asociación y defensa de los intereses profesionales).

Finalmente, incluye un análisis de lo que considera como principios de tercera generación, vinculados con tutelas ante la inteligencia artificial (transparencia, veracidad, seguridad y reserva y ética algorítmica).

Esta aguda y novedosa construcción doctrinaria, ofrece varias aristas de estudio, pero fundamentalmente nos interesa resaltar dos cuestiones centrales.

En primer lugar, representa una adaptación de la principiología del Derecho Laboral a la realidad del trabajo cada vez más versátil, siendo este un reflejo de lo que ya muchos autores describían como una de las características esenciales de la disciplina: su condición de ser una rama dinámica por su plasticidad adaptativa a nuevos escenarios.

En segundo lugar, es importante reseñar que el propio autor explica que esta evolución de los principios no anula ni desmerece aquellos enunciados clásicamente, y en especial, no desplaza al principio cardinal del derecho laboral, como lo es su principio protector o tutelar. Todo por el contrario, existe una visión complementaria y de retroalimentación entre estos principios tradicionales y aquellos más novedosos que derivan de los derechos humanos y los que son consustanciales a la nueva dimensión digital del trabajo.

Como el propio autor subraya: “Un derecho que protegiera la actividad laboral, sin privilegiar la protección del trabajador sería un ‘derecho de la empresa’, una ‘derecho de la producción’, pero nunca un ‘Derecho del trabajo’”.

En ese sentido, creemos que incluso sería posible formular un replanteamiento o una relectura del propio principio protector, enunciado clásicamente por el Prof. Plá Rodríguez, caracterizado por tres reglas aplicativas (*in dubio pro operario*, norma más favorable y condición más beneficiosa), y en su lugar, proponer un cuarto criterio de aplicación, al que denominaremos como la “laboralidad presumida”.

En efecto, a modo de contextualizar la última idea expuesta por nosotros, debe destacarse que la generalización o proliferación de formas de trabajo independiente, unida a la pérdida masiva de empleos, constituyen los dos grandes efectos potenciales de los cambios tecnológicos en curso, ya sea producto de la robotización, como del auge de la economía digital¹.

Precisamente, el contexto de las migraciones del Derecho del Trabajo ha exigido históricamente (y en la actualidad más aún) que la doctrina revise

¹ NAVARRO NIETO, F., *El debate sobre la laboralidad de la prestación de servicios en la economía digital*. Disponible en www.laleydigital.laley.es, LA LEY 5835/2018.

los fundamentos, el objeto y la extensión tutelar de esta rama del derecho social.

Ya hemos tenido la oportunidad de señalar que las nuevas formas de trabajo desarrolladas mediante las plataformas digitales, en sus diversas manifestaciones o formas de ejecución, confluyen en producir una expansión formal de las fronteras del trabajo autónomo. Pero este no es el único ejemplo de migraciones externas del derecho laboral en términos históricos. Este trasvase del trabajo dependiente al trabajo independiente que es propio de la economía digital, constituye simplemente un crecimiento de una tendencia que ya se verificaba desde la época posindustrial, caracterizada además por la externalización de operaciones y la globalización de los mercados de trabajo, asentando el corrimiento de los riesgos hacia los colaboradores autónomos².

De este modo, mucho antes del auge de las plataformas digitales ya se percibía un proceso de cambio caracterizado por “la pérdida de la hegemonía social y jurídica del trabajador típico y, correlativamente, el creciente protagonismo que está adquiriendo el desarrollo de actividades prestadas en régimen de autonomía”, siendo que la introducción de nuevas tecnologías representa uno de los factores de la revitalización del trabajo por cuenta propia, que ocupa espacios reservados tradicionalmente al trabajo dependiente. Por ello, con la crisis del modelo taylorista-fordista, se gesta un campo óptimo para que un mismo tipo de trabajo pueda ser ejecutado indistintamente mediante un régimen de dependencia o un régimen de autonomía³.

En definitiva, se destaca una “tensión entre protección del trabajo y fomento de la actividad económica”, que “aflora con renovada intensidad en el marco de la economía digital, resolviéndose a nivel práctico a través de una generalizada ‘huida’ del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo”⁴.

² ROSENBAUM CARLI, F., *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters Aranzadi, España, 2021.

³ VALDÉS, A., “El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 26, Ministerio del Trabajo e Inmigración, España, 2000, pp. 13-19.

⁴ SERRANO, R., “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda–, trabajo 3.0 y laboralidad”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y HERNÁNDEZ, M. (Dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 24.

Y en concreto, el problema generado por este proceso de fuga, proviene principalmente del tema de la “cualificación del trabajo prestado como laboral o extralaboral”, enfrentándose en definitiva las categorías jurídicas del trabajo autónomo y el trabajo dependiente⁵.

Pero también hay que agregar un nuevo elenco de migraciones, a las que los Profs. Oscar Ermida y Oscar Hernández han descrito como migraciones internas, derivadas de modelos de regulación que proponen la creación de relaciones laborales especiales o estatutos especiales. Los autores precisamente señalan que estas tendencias buscan “establecer diversos niveles o umbrales de protección para las diversas categorías diferentes al clásico –y reducido– trabajo subordinado *stricto sensu*”, y en definitiva, “al postular un derecho del trabajo modular, con diversos niveles de protección, corren el riesgo de terminar ubicando a casi todos los trabajadores en los módulos de menor protección, generando una suerte de ‘migración interna’ en lugar de –o peor aún, además de– la ya referida emigración o fuga del Derecho del Trabajo”⁶.

Ambos procesos de migración (externa e interna) del Derecho del Trabajo, interpelan a toda la comunidad ius laboralista e impulsan a reevaluar las ideas más básicas de esta disciplina.

Por ello, no hay que perder de vista que el principio protector, en nuestro caso, tiene basamento en el propio texto constitucional contenido en el artículo 53, que mandata al legislador a proteger especialmente “el trabajo” (“El trabajo está bajo la protección especial de la ley”)⁷. Este imperativo constitucional debe entonces releerse en el contexto referenciado, pudiendo derivarse del mismo una nueva regla aplicativa del principio protector, como la ya anunciada “laboralidad presumida”.

⁵ BAYLOS, A., “La ‘huida’ del derecho del trabajo: tendencias y límites de la deslaboralización”, en Manuel Ramón Alarcón y María del Mar Mirón (Coords.), *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Marcial Pons, Barcelona, 2000, p. 37.

⁶ ERMIDA URIARTE, O. y HERNÁNDEZ, O., “Crítica de la subordinación...”, *Ius et veritas*, Núm. 25, Asociación Civil IUS ET VERITAS, Lima, 2002, p. 293.

⁷ “Se trata de proteger el trabajo globalmente considerado...”, dando por sentado “que todo trabajo y todo trabajador, sin distinciones, están bajo la especial protección de la ley (es decir, del Derecho), conf. ROSENBAUM RIMOLO, J., “El Derecho del Trabajo antes las nuevas realidades y cambios del mundo pos moderno”, *rev. Derecho Laboral*, Nº 270, FCU, Montevideo, abril-junio, 2018.

En efecto, la tutela extendida por la Constitución de la República hacia “el trabajo”, en el contexto de los procesos de digitalización y de deslaboralización o tendencias segmentadas de tutelas, permitiría derivar en la activación de esta regla cuando exista una prestación laborativa personal (fuerza de trabajo).

La propuesta entonces se concreta en que, de existir una prestación de trabajo, corresponderá tutelar por parte del ordenamiento jurídico laboral a quien lo hace de manera personal, exigiéndose a quien se beneficia del fruto de dicho trabajo, que, para que no sea aplicable la protección, este acredite los siguientes extremos:

a) que el trabajador está libre de control por parte del beneficiario del trabajo, sí como que este no dirige su actividad y no ejerce ningún tipo de disciplinamiento hacia el trabajador;

b) que el trabajador tiene autonomía funcional y organizacional;

c) que el trabajador interviene directamente en el mercado ofreciendo sus propios servicios (ajenidad en el mercado);

d) que la prestación de servicios ofrecida por el trabajador no tiene vinculación con la marca de su contratante (en caso de constituir una empresa) (ajenidad en la marca);

e) y, que el trabajador es propietario de los activos esenciales para la prestación del servicio (ajenidad en la titularidad de los medios de producción).

Federico Rosenbaum Carli⁸

(Coordinador del tema de debate del N° 10)

⁸ *Doctor en Derecho (PhD) del programa de Administración, hacienda y justicia en el Estado Social y Magíster (LLM) en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Salamanca, España. Profesor Adjunto e investigador de alta dedicación y Director de los Programas Académicos de las carreras de grado de Abogacía y Notariado, Universidad Católica del Uruguay. Investigador activo del Sistema Nacional de Investigadores (SNI-ANII). ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1152-6561>. Correo electrónico: federico.rosenbaum@ucu.edu.uy.*