

---

## ACTORES Y ESCENARIOS DE LAS RELACIONES LABORALES DEL SIGLO XXI

## ACTORS AND SCENARIOS OF LABOR RELATIONS OF THE 21ST CENTURY

Juan RASO DELGUE

*Académico de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Prof. Titular (grado 5) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de Teoría de las Relaciones Laborales en la Facultad de Derecho, Universidad de la República (ret.) (Uruguay).*

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

Fecha de envío: 28/02/2024

Fecha de aceptación: 03/03/2024

---

## ACTORES Y ESCENARIOS DE LAS RELACIONES LABORALES DEL SIGLO XXI

Juan RASO DELGUE

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

---

**Resumen:** El trabajo pretende rendir un homenaje a la obra de Héctor-Hugo Barbagelata, destacando su influencia en la formación académica y en la concepción de las relaciones laborales como una compleja actuación teatral. En concreto, discute la importancia de ampliar la visión de las relaciones laborales, de la mano de los derechos sindicales, así como la internacionalización de la negociación colectiva en un contexto global. Enfatiza la necesidad de que los sindicatos se unan a nivel transnacional para proteger a los trabajadores en un entorno laboral cada vez más complejo. El texto también aborda el desafío de promover acciones globales y construir alianzas para extender la protección de los trabajadores más allá de las fronteras nacionales. Concluye reflexionando sobre los cambios en las relaciones laborales en el siglo XXI y la importancia de comprender el trabajo en su totalidad.

**Palabras clave:** Héctor-Hugo Barbagelata - Relaciones laborales - Rol del sindicato - Acción sindical - Internacionalización de la negociación colectiva

**Sumario:** 1. A modo de introducción: relaciones laborales y teatro. 2. “Las relaciones laborales no son un monólogo”. 3. Las transformaciones del trabajo y su impacto en el escenario laboral. 4. El rol de los sindicatos y los nuevos actores. 5. Nuevos objetivos del conflicto. 6. Distintas formas de acción sindical y reacción empresarial. 7. Ampliación de los espacios de la negociación colectiva. 7.1. Los colectivos no asalariados y la negociación colectiva. 7.2. La internacionalización de la negociación colectiva. 8. Conclusiones.

**Abstract:** The work aims to pay tribute to the work of Héctor-Hugo Barbagelata, highlighting his influence on academic training and the conception of labor relations as a complex theatrical performance. Specifically, it discusses the importance of expanding the vision of labor relations, hand in hand with union rights, as well as the internationalization of collective bargaining in a global context. It emphasizes the need for unions to come together transnationally to protect workers in an increasingly complex work environment. The text also addresses the challenge of promoting global actions and building alliances to extend worker protection beyond national borders. It concludes by reflecting on the changes in labor relations in the 21st century and the importance of understanding work in its entirety.

**Key words:** Héctor-Hugo Barbagelata - Labor relations - Role of the union - Union action - Internationalization of collective bargaining

**Summary:** 1. By way of introduction: labor relations and theater. 2. "Labor relations are not a monologue." 3. The transformations of work and their impact on the work scenario. 4. The role of unions and new actors. 5. New objectives of the conflict. 6. Different forms of union action and business reaction. 7. Expansion of collective bargaining spaces. 7.1. Non-salaried groups and collective bargaining. 7.2. The internationalization of collective bargaining. 8. Conclusions.

## 1. A modo de introducción: relaciones laborales y teatro

La severidad intelectual del Prof. Barbagelata exigía – para valorar una persona – que ésta "calzara los puntos", como solía afirmar. Aunque no pueda afirmar que yo calzara esos puntos, lo cierto es que él me dispensó una atención y un afecto mayor al que merecía. Entre ambos existía una particular conexión sensible – una "afinidad electiva" en palabras de Goethe – que iba más allá de lo estrictamente intelectual y que se resumía en el amor por el teatro, amor que se transformaba en pasión cuando hablábamos de la Comedia del Arte, ese fenómeno de "hacer teatro" que caracterizó el Renacimiento italiano. Esa afinidad permaneció viva hasta los últimos días del Maestro.

Este vínculo tan especial estuvo bien presente en la gestación misma de la Carrera de Relaciones Laborales en la Universidad de la República. Era el año 1994: Plá Rodríguez había sido nombrado decano; Oscar Ermida dirigía el proyecto Relasur (luego naufragado por el escaso apoyo del gobierno nacional), Barbagelata era Director del Instituto de Derecho del Trabajo. Era indispensable lograr la aprobación de la Carrera y para ello le solicité que como Director del Instituto oficializara el interés del laboralismo universitario por la novedosa Tecnicatura. Me invitó a visitarlo y sentados en su jardín de invierno del apartamento del Panamericano, nos quedamos hablando sobre de la carrera y el teatro, luego que me entregara la ansiada carta de apoyo.

- ¿Sabe Raso?, las relaciones laborales son una comedia. Diría más: una comedia a la manera de la "comedia del arte", sin un texto definido de antemano, con actores, mimos y saltimbanquis, actuando a partir de un simple cañamazo o "canovaccio", como dicen los italianos.

Lo escuchaba fascinado: - Tiene razón profe; las relaciones laborales son una comedia, a la manera de la comedia del arte. Lástima que sus reflexiones no se puedan escribir; podrían juzgarse poco académicas.

- ¿Usted cree?, - me miró con ojos desafiante y ahí concluyó nuestro encuentro.

En junio de 1995 (la Carrera había comenzado a dictar sus cursos en abril) me entregó un ejemplar de El Particularismo del Derecho del Trabajo: La primera

edición de ese trabajo extraordinario que completaría en su segunda edición de 2009.

No se había olvidado de nuestra charla, y al entregarme el libro, me dijo:

- “Lea, caro Raso, el segundo capítulo. Nunca pierda el coraje de escribir lo que piensa y dice”.

Leí ese texto que tanto marcaría en los años siguientes mi forma de “pensar” las relaciones laborales:

*Las relaciones laborales no transcurren como un monólogo, sino que existe una pluralidad de actores, que desempeñan cada uno roles complejos que, a veces, se desdoblán y otras se agrupan, según un libreto que se asemeja al simple cañamazo, a partir del cual las máscaras de la “Commedia dell’arte” creaban la verdadera acción.*

*... Como en el teatro, podemos distinguir protagonistas y figuras secundarias, e incluso meros figurantes, por la importancia del papel que desempeñan, sin perjuicio de la que en definitiva adquieran, por el condicionamiento de la situación o por la habilidad con que son actuados<sup>1</sup>.*

## **2. “Las relaciones laborales no son un monólogo”**

Como hemos citado, para Barbagelata las relaciones laborales no son un monólogo (o un *stand-up*, como diríamos hoy), sino una compleja actuación en la que interviene una pluralidad de actores, de diversa jerarquía, que se alejan y se agrupan según las circunstancias con la improvisación propia de un plan, que tiene muchas veces altas dosis de improvisación.

En relaciones laborales no hablamos de “sujetos”, sino de “actores” ¿Por qué?: porque es el actor quien se involucra en una situación dramática, caracterizada por el conflicto de quienes desempeñan los diferentes roles.

Barbagelata individualiza los tres actores principales - trabajadores, empleadores y Estado – que organizan las relaciones laborales a través de lo

---

<sup>1</sup> Barbagelata, H. H., El particularismo del Derecho del Trabajo, FCU, 1a Edición, Montevideo 1995, p. 33 y 34.

que da en llamarse “tripartismo”, fenómeno al origen y fortalecimiento de la Organización Internacional del trabajo<sup>2</sup>.

Individualiza en el reparto una variada serie de actores secundarios, que van desde las organizaciones internacionales, hasta los llamados “operadores jurídicos” y asesores de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Estos, a veces, siguen meramente directivas de los protagonistas, como pueden ser los inspectores del trabajo o los jefes de personal de las empresas, pero otras asumen roles más creativos, como los asesores de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

También “en el reparto” están las organizaciones que luchan contra las diferentes formas de discriminación, respaldando a las mujeres, los migrantes, los minusválidos, los jóvenes, los ancianos. etc.

Tampoco puede olvidarse – concluye -. el papel que juegan en algunas situaciones los familiares de los trabajadores, aunque generalmente sus voces vienen desde atrás del escenario.

Con relación a la escenografía, expresa que una misma situación laboral puede variar, según el marco escenográfico, la iluminación que cada actor recibe en un determinado momento, la justeza con que dé una réplica, que, aunque esperada, puede tener un efecto distinto en cada representación<sup>3</sup>.

Con relación al público, Barbagelata recuerda que “no hay actuación dramática sin público” y desde ya es posible señalar evidencias de la significación del público en las relaciones laborales: un amplísimo público rodea el desarrollo de las relaciones de trabajo; les presta, según los momentos, más o menos atención, toma partido por alguno de los personajes o los repudia. Ese “público” ...

*integra lo que da en llamarse el mundo del trabajo, que está formado por quienes, al mismo tiempo que presencian los acontecimientos, participan en ellos y, en cualquier momento, suben al escenario o son iluminados en la propia sala. Muchas veces es el público que llega a decidir la continuación de la acción o una transformación radical de su sentido<sup>4</sup>.*

---

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 35.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 34.

<sup>4</sup> *Idem*.

Concluye expresando:

*el “gran teatro del mundo del trabajo” está registrando permanentemente cambios; los actores mudan su maquillaje o sus vestimentas, o se ponen diferentes máscaras, alteran la entonación o el discurso, e incluso son sustituidos por otros en los mismos roles, como en esas obras que quedan muchos años en el cartel.*

*... Conociendo a los intérpretes que en cada lugar encarnan los personajes, se podrá entender mejor lo que va ocurriendo y hasta prever el desenlace de los distintos episodios. Por otra parte, en tanto público, todos podemos, en alguna medida participar de la acción. Y por nuestra parte, la difusión de nuestras opiniones nos permitirá asumir, desde luego en términos modestos, el rol de operadores jurídicos<sup>5</sup>.*

A esos cambios que - para Barbagelata - son naturales en el “gran teatro del mundo del trabajo”, nos referiremos en los próximos numerales.

### **3. Las transformaciones del trabajo y su impacto en el escenario laboral**

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 las transformaciones de los modos de producción y de una cultura que privilegia la dimensión individual frente a la solidaridad del grupo.

En el nuevo contexto económico y social, se pierden las referencias tradicionales del trabajo típico: el empleador como realidad física y tangible, la fábrica como lugar de la “subordinación”, los tiempos fijos, la categoría predeterminada y el salario forfaitario como compensación por las tareas realizadas. Se diluye la dependencia como rasgo específico del contrato de trabajo, sobre el que se construyeron las tutelas laborales y un sistema de seguridad social, fundado en la nítida separación entre la condición de empleador y trabajador.

---

<sup>5</sup> Ibidem, p. 59.

Ingresa a escena un nuevo actor que reclama cada vez más protagonismo: es la Inteligencia Artificial que asume su rol a través de máquinas, robots y algoritmos que superan muchas veces la actuación humana.

Estamos ante un escenario con características muy disimiles a las que conocíamos en el siglo pasado. Los nuevos procesos productivos exigen cada vez menos una dimensión espacial fija. El “espacio físico determinado” desaparece como paradigma del trabajo “para otro” porque las tecnologías de la información y la comunicación (en adelante *TICs*) permiten trabajar a distancia, fuera del local de la empresa a través de instrumentos como celulares, laptop, ordenadores, etc.

A tono con lo que expresáramos anteriormente, la escenografía cambia vaciándose de muchos de sus tradicionales decorados. Lo material cede espacio a una ambientación inmaterial, liviana y incorpórea y en ese nuevo contexto los actores deben aprender nuevas formas de actuación entre luces, planos y bastidores antes desconocidos.

El trabajador subordinado – actor típico de las relaciones laborales del siglo pasado – es sustituido cada vez más por trabajadores autónomos o semidependientes. No es una forma nueva de trabajo (existió el trabajo de los artesanos y de muchos profesionales universitarios, por ejemplo). Lo nuevo es que en el siglo XXI el trabajo independiente se desarrolla en forma exponencial, debido a dos factores nuevos: el desarrollo de los servicios, que va de la mano con la aparición de tecnologías de fácil acceso. Si hasta el siglo XX era necesaria la acumulación de capital para abrir una empresa, instalar un comercio o equipar una fábrica, las nuevas tecnologías y en especial las actividades vinculadas a los servicios facilitan la acción de los emprendedores individuales.

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 una nueva categoría de teletrabajadores independientes, cuya actividad los traslada a lo largo de la dimensión digital de un lugar a otro del mundo, en busca de oportunidades de trabajo. El futuro inmediato indica que el metaverso - es decir un nuevo escenario virtual que



propone una realidad de tipo “inmersiva” - será el lugar de trabajo de grandes franjas de la población mundial.

Ya no es tan fácil distinguir a los actores principales de los secundarios en una actuación en la que estos últimos reclaman cada vez más protagonismo. En el fondo del escenario están los figurantes, que hoy representan a números crecientes de informales, desempleados y subsidiados, cuya compleja presencia reclama un rol más importante en la trama. Han cambiado las luces y las perspectivas en el escenario de las relaciones laborales, mientras las formas de actuar adquieren cada vez más connotaciones individuales.

La solidaridad del modelo industrialista – ese “coro” con sus categorías y reglas rígidas -, es sustituida por un individualismo propio de un sistema productivo que premia según metas, 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 del colectivo.

Ante la realidad del siglo XXI es posible resumir en tres aspectos el impacto de los cambios sobre el escenario de las relaciones laborales:

a) La actuación de nuevos colectivos de trabajadores (ejemplo de ello son los trabajadores de las aplicaciones), que han perdido su identidad como “clase” o grupo homogéneo con intereses y objetivos propios, para promover una creciente competencia intraindividual;

b) La necesidad del sindicato de promover nuevos objetivos e intereses de “lucha”: es necesario enriquecer el “guion” ante experiencias distintas del pasado, que obligan a renovar la línea argumental, porque el desafío es lograr unificar a trabajadores diferenciados por localización geográfica, naturaleza del vínculo laboral y aspiraciones.

c) La amplia dimensión digital de las nuevas relaciones laborales, obliga a incorporar nuevas estrategias de lucha en el conflicto laboral: el “discurso” típico del modelo taylorista pierde fuerza, mientras es necesario adecuar el discurso a las nuevas expresiones del mundo del trabajo. La escenografía

realista del industrialismo de fábrica cede espacio a escenas abstractas, donde importa cada vez menos el lugar y el tiempo de la acción.

Intentaremos expresar nuestra propia visión, concentrando la mirada en tres aspectos fundamentales que caracterizarán la “actuación” futura de las relaciones laborales: a) el rol de los sindicatos; b) los nuevos objetivos del conflicto y c) las distintas formas de acción sindical y reacción empresarial; d) ampliación de los espacios de la negociación colectiva.

#### **4. El rol de los sindicatos y los nuevos actores**

El sindicato nació como la expresión de lucha solidaria de la llamada “clase trabajadora”. Se gestó y consolidó en los movimientos obreros de las fábricas, para luego extenderse a toda actividad laboral de naturaleza subordinada. El concepto tradicional de sindicato responde por lo tanto a la idea de trabajadores subordinados organizados para equilibrar la asimetría de poder con la contraparte más fuerte, es decir el empleador o empresa.

Más de una vez hemos señalado que en el Derecho del trabajo existe un pecado original: nació como un derecho “exclusivo y excluyente”. Su objeto – pese al 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. Esta limitación se proyectó al sindicato, como organización de trabajadores en régimen de dependencia y de trabajo por cuenta ajena.

Las transformaciones en acto, al reducir la dimensión de trabajo subordinado, base del movimiento sindical, erosionan uno de los aspectos centrales de los derechos sindicales: su titularidad. En el nuevo sistema de relaciones laborales desaparece en muchos casos la subordinación y la “presencialidad”, que eran requisitos básicos para organizar en asambleas de fábrica (o de oficina) al sindicato.

En la sociedad digital del siglo XXI - con sus nuevas modalidades de trabajo de naturaleza semi-dependiente o independiente - y en muchos casos con colectivos de trabajadores dispersos en diversos países del globo, el concepto mismo de “sindicato” sufrirá inevitables ajustes. Si las nuevas formas

de trabajo ponen en cuestión las propias fronteras de la disciplina, debemos entender que también entran en crisis conceptos tradicionales como la subordinación para legitimar la organización sindical y sus derechos.

Las preguntas no son pocas: ¿Los trabajadores semidependientes de las aplicaciones podrán organizarse en estructuras con derechos similares al sindicato, y serán titulares de los derechos de huelga y negociación, cuyo amparo está garantizado por nuestras normas constitucionales y legales? ¿La defensa colectiva de los intereses profesionales se justificará en forma genérica por la condición de ser trabajador, prescindiendo de la naturaleza del vínculo? ¿Otros colectivos unidos por el género, la condición de migrantes, la defensa del ambiente, etc. podrán ejercer los derechos atribuidos al “sindicato”, como tradicionalmente lo conocemos? ¿El sindicato tradicional continuará siendo la voz de los trabajadores dispersos - e inmersos - en la dimensión digital?

Estas preguntas nos remiten a los temas y problemas que plantea el futuro del trabajo en materia de derecho colectivo, donde se comienza a debatir la cuestión de la ampliación del concepto de sindicato y de interés profesional. Entendemos que las nuevas formas de trabajo no asalariado justificarán la constitución de “sindicatos” o “agregaciones” que reúnan grupos hoy no alcanzados por los derechos sindicales limitados a los trabajadores subordinados. Sin embargo, no siempre será fácil el ensamblaje del sindicato tradicional con nuevas organizaciones representativas de trabajo no subordinado.

También compleja puede ser la determinación de atribuir la calidad de organización gremial o sindical a trabajadoras y trabajadores - subordinados o no -, unidos por otras formas de solidaridad, como podría ser la que genera una agrupación feminista o un colectivo de migrantes, situaciones que bien pueden dar lugar a conflictos intrasindicales, es decir entre las propias organizaciones sindicales. En nuestra opinión, la titularidad de los derechos sindicales alcanzará en el futuro no solo al sindicato - tal cual lo definimos tradicionalmente - sino también a otros colectivos en función de características específicas del grupo de trabajadores, que reúne. Son los “nuevos actores” en la escenografía de las

relaciones laborales que comienzan a reclamar protagonismo en sus actuaciones.

El tema de la titularidad de los derechos colectivos estará vinculado también al rol que desempeñarán los sindicatos para ampliar sus criterios de afiliación, atrayendo a trabajadores no subordinados y a aquellos cuyos intereses responden a otras condiciones como el género, la situación de migrante, la informalidad, el desempleo, la protección del ambiente, etc. El sindicato, de no ampliar su rol inclusivo, sufrirá inevitablemente un debilitamiento funcional producido por la disminución de los trabajadores subordinados, derivando al mismo tiempo el conflicto social a las organizaciones feministas, ambientalistas, indigenistas y otras minorías, que reclaman su protagonismo en la trama de la época actual.

## **5. Nuevos objetivos del conflicto**

Más allá del debate sobre las finalidades de carácter profesional o político de la huelga, la evolución histórica muestra que los trabajadores organizados recurren a las medidas de conflicto para reivindicar generalmente mejores salarios y condiciones de trabajo.

Diversos factores han atenuado en nuestra opinión la fuerza de las tradicionales reivindicaciones de los sindicatos: por un lado, en las sociedades occidentales se ha legislado y regulado sobre un creciente número de tutelas específicas para el trabajo (salud, siniestralidad, desempleo, régimen de ajustes salariales, jornadas y descansos, etc.); por otro lado, los diversos tipos de crisis que afectan periódicamente las sociedades capitalistas dificultan las posibilidades de mejorar las retribuciones y las condiciones laborales. Hay en la actualidad - obviamente es una opinión muy personal - menos margen para reclamos de salarios y condiciones laborales que en el pasado, lo cual en diversos casos quita una importante motivación a la acción sindical.

La comprobación de tal realidad, el miedo a la sustitución de mano de obra por máquinas y también una mayor cultura social de muchas organizaciones sindicales - especialmente en Europa - determinan que nuevos

objetivos se sumen o sustituyen las reclamaciones tradicionales del sindicato. Pensamos en tres contenidos concretos que debe marcar el “guion” del conflicto en los tiempos presentes: a) la cogestión tecnológica; b) el tema ambientalista; y c) la aplicación de los derechos humanos a nivel de la empresa. Aunque es evidente que estas cuestiones aún no han aterrizado en los sistemas de relaciones laborales latinoamericanos, el desarrollo en Europa de estos frentes de acción permite presagiar su expansión a otros países, como los de nuestra región.

Examinaremos brevemente los tres objetivos enunciados:

#### **a) La cogestión tecnológica**

Pese al impacto que las nuevas tecnologías tienen sobre la destrucción de empleos tradicionales y el consiguiente debilitamiento de la organización sindical, en América Latina la cogestión tecnológica a nivel de la empresa no parece estar en la agenda de las organizaciones de trabajadores.

Las decisiones sobre la incorporación de tecnología en los procesos de producción y/o control del trabajo siguen siendo privativas de la empresa y a lo sumo el sindicato despliega el conflicto como una forma de reacción/resistencia. Entre estos temas debe preocupar en especial la cuestión de la protección de datos personales y la privacidad del trabajador. La tradicional protección de datos (*habeas data*) regulada por las leyes de los principales países del continente en la primera década de nuestro siglo, se limitó básicamente a establecer tutelas a nivel individual. Será necesario abrir un debate y futuras negociaciones sobre la tutela de los datos a nivel de colectivos de trabajadores, pues la actual captación de los mismos a nivel global trasciende la esfera individual, porque impacta sobre derechos humanos fundamentales como las libertades individuales y colectivas, la discriminación, la diversidad, etc.

Vinculada a la cuestión de la protección de la intimidad y privacidad del trabajador, es la necesidad de exigir límites a los instrumentos de control de los empleadores, que van desde las antiguas cámara y GPS, a los modernos

sensores de datos biométricos, a la ropa inteligente (*wearables*) y a los más recientes chips neurológicos, que anuncian empresas como Neuralink.

Otro tema que ingresará necesariamente en el conflicto laboral es el que refiere a la construcción de los algoritmos para definir la acción de la Inteligencia Artificial en los modelos de organización del trabajo. La cuestión “laboral” en torno a los algoritmos se planteará con relación a los datos que alimentan ese proceso de decisión y a la legitimidad del uso de los mismos. Deberá ser objetivo del sindicato el conocimiento de los criterios que determinaron la introducción de esos datos en la programación de decisiones de la empresa, porque lo mismo podría lesionar los derechos humanos de la persona, en temas como la contratación, la ejecución del contrato de trabajo y la extinción del mismo. El objetivo del conflicto apuntará a asegurar el llamado “derecho a la transparencia algorítmica”, que se expresa en la posibilidad que la organización sindical pueda tomar conocimiento de los datos que alimentaron los algoritmos en la definición de las decisiones de la Inteligencia Artificial.

El tema de los derechos sindicales del futuro - en la extensión que le damos en estas reflexiones - se vuelve ya una realidad en el ejemplo de la huelga de los guionistas y actores/actrices de Hollywood del año 2023. En primer lugar, con referencia al numeral anterior, destacamos que es una huelga de “trabajadores autónomos” organizados en fuertes gremios, que despliegan acciones típicamente sindicales.

La segunda cuestión refiere al nudo del conflicto, que no es otro que la necesidad de proteger el trabajo humano (en el caso, de los guionistas y actores), ante una IA cada vez más preparada para redactar guiones, multiplicar apariencias, alterar voces e interpretaciones en una actuación. El conflicto de Hollywood radica precisamente en definir los límites contractuales que deberán aplicarse a la IA, para la reproducción de imágenes de actores y actrices, o para la construcción de un relato o una historia “cinematográfica”. En este escenario, comprobamos que la IA ha dado un paso más hacia el futuro: ha nacido “la IA generativa”, es decir aquel proceso tecnológico que puede generar contenidos originales a partir de datos existentes. Este ejemplo permite confirmar la

presencia de la Inteligencia Artificial como un nuevo actor con características propias en el nuevo escenario de las relaciones laborales.

### **b) El tema ambientalista**

Las condiciones ambientales y los principios del desarrollo sustentable se vuelven objetivo de muchos grupos de presión, especialmente en el continente europeo, mientras que en América Latina el tema no ha adquirido aún la importancia debida.

El derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se recoge en el artículo 1 del Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006), mientras que la Declaración de la OIT aprobada en la 10a Conferencia de 2022, incluye el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable entre los derechos fundamentales de la organización (Declaración de 1998).

Cuando hablamos de derechos ambientales y trabajo nos referimos a dos dimensiones: a) la dimensión interna de la empresa, que está referida a las condiciones ambientales al interno del lugar de trabajo (el “entorno” del trabajo) y b) la dimensión externa: es decir la proyección (o la contaminación) que el lugar de trabajo produce en el medio-ambiente general.

Entre esas dos dimensiones, existe una profunda interconexión, porque el ambiente interno condiciona la calidad y seguridad del trabajo, pero al mismo tiempo se proyecta y se retroalimenta (para bien o para mal) con el medio-ambiente externo.

La cuestión ambientalista está por lo tanto presente en la agenda de los sindicatos europeos, interesados por un lado en la propia sobrevivencia de la empresa y en el contexto ecológico en el que ésta opera, y por el otro en la definición de nuevos espacios de conflictividad y diálogo, en los que podrían asumir protagonismo.

En tal sentido se destaca la trascendencia que tuvo la joven activista sueca Greta Thunberg, que convocó el movimiento estudiantil “Fridays for future” en diversos países en los últimos años para desarrollar acciones, que los medios

de prensa calificaron como “huelgas estudiantiles”. El éxito de esta experiencia determinó que los sindicatos se sumaran a los reclamos ambientalistas: a modo de ejemplo recordamos la huelga convocada por las centrales españolas CCOO, UGT y USO, respaldando la huelga mundial del 27 de setiembre de 2019 contra el cambio climático. Las mismas centrales sindicales convocaron posteriormente a una acción conjunta para participar en el “Día Mundial de Acción Climática en los Centros de Trabajo” celebrado el 22 de junio de 2022. A su vez, organizaciones ambientalistas convocaron el 3 de marzo de 2023 a la “huelga climática europea”, una de las mayores en los últimos años.

Las políticas ambientales vigentes - y las que se implementarán en el futuro - plantean reconversiones energéticas con aumentos de costos, que pueden tener como contrapartida la contención de los aumentos de salarios y/o la sustitución de trabajadores con tecnologías avanzadas. También en este caso, el desafío ambientalista obliga al sindicato a adquirir los conocimientos técnicos necesarios para elaborar propuestas racionales que compatibilicen la sustentabilidad del ambiente y la protección de los trabajadores en temas tan “nuestros” como la deforestación, la minería, las emisiones de gases, la calidad del agua, etc.

Al mismo tiempo, los “ambientalistas” son nuevos actores que entran en escena en las relaciones laborales con sus exigencias relativas a la limitación de efectos contaminantes de los emprendimientos y a la promoción de estrategias productivas en un marco conceptual de *desarrollo sostenible*.

### **c) La defensa de los derechos humanos a nivel de la empresa**

Si bien, como ya hemos señalado, el eje del conflicto laboral (especialmente en América Latina) es la defensa del salario y de las condiciones estrictamente laborales, entendemos que se impone con especial fuerza la tutela de “otros derechos” laborales a nivel de la empresa. Son aquellos derechos humanos denominados “derechos fundamentales inespecíficos”, que, atribuidos con carácter general a los ciudadanos, son al propio tiempo, verdaderos derechos laborales cuando el sujeto es un trabajador.



Son derechos humanos porque están vinculados estrechamente a la propia condición humana, y si bien están reconocidos al más alto nivel (Pactos Internacionales, Convenios OIT, Constituciones nacionales, etc.), no siempre reciben efectiva tutela especialmente a nivel de la empresa. Trabajadores discriminados por razones de raza o género, o víctimas de acoso moral o sexual, no encuentran muchas veces en el sindicato la necesaria tutela de sus intereses, debiendo en la mayoría de los casos recurrir a instancias judiciales o simplemente abandonar su empleo ante la imposibilidad de una adecuada protección.

Entre los derechos humanos inespecíficos - además de aquellos que afectan a la intimidad y privacidad del trabajador - el sindicato deberá ser proactivo a nivel de empresa y de actividad en cuestiones como la violencia en el trabajo (y en especial la erradicación de todas las formas de acoso moral y sexual), la tutela contra toda forma de discriminación, la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, la erradicación del trabajo infantil, etc.

La huelga en estos casos se vuelve instrumento de tutela directa de los derechos humanos del trabajador, activando mecanismos de prevención y reparación de las posibles violaciones de los mismos. En este rol, el sindicato - a partir de la acción gremial y el control sobre el empleador - eleva su posición ética y jurídica, al volverse instrumento directo de defensa de derechos personalísimos en un ámbito - la empresa -, donde no siempre llega (o llega tarde) la intervención del juez.

## **6. Distintas formas de acción sindical y reacción empresarial**

La huelga del futuro se expresará menos en suspensiones concertadas de trabajo y más en acciones y denuncias a través de redes sociales, comunicaciones vía aplicaciones como *whatsapp* y portales *on-line*, que busquen explicar las razones del conflicto, y al mismo tiempo dañar la imagen y la conducta de la empresa a través de denuncias públicas.

En esta primera aproximación, entendemos que las disputas sindicales del futuro se inscribirán básicamente en el concepto de “modalidades atípicas de

huelga”, que supondrán perjuicios para la empresa, no derivados necesariamente de la paralización de tareas.

Más allá del debate sobre la licitud de las formas atípicas de conflicto, comprobamos que la evolución de los derechos sindicales acepta cada vez más expresiones de conflicto sindical, que no se inscriben en el tradicional concepto de huelga como abstención colectiva del trabajo. Por lo tanto, nuevas formas de acción sindical surgirán en la nueva realidad digital, de la que no es ajena la expansión del trabajo remoto, por lo cual los trabajadores - separados entre sí - recurrirán cada vez más a instrumentos que faciliten la comunicación, la información y la denuncia “a distancia”. Podríamos afirmar que en el futuro el “celular” será uno de los más importantes instrumentos de la acción sindical. Para ello resultará también importante que los teletrabajadores puedan tener acceso a los correos o teléfonos de sus colegas, en el país y en el exterior.

En esta línea destacamos el Real Decreto-ley español 28/2020 de 22 de setiembre 2020, cuyo art. 19 regula los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia. Entre otras previsiones, la norma indica que la empresa debe suministrar a la representación legal de los trabajadores los elementos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos: “el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia”. Agrega la norma que “deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras”.

Con relación a Uruguay, entendemos que el derecho del sindicato de tener acceso a las direcciones electrónicas de los trabajadores de la empresa podría fundamentarse en el art. 4 de la Ley N° 18.566 de 11/09/2009 que reconoce el derecho de las partes a “intercambiar informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva”. El mismo derecho debería reconocerse al sindicato para conocer la “plantilla remota” de los trabajadores de la empresa.

Con relación a lo que la normativa española denomina el “tablón virtual”, el texto amplio del art. 8 de la Ley N° 17.940 de 2 de enero de 2006 habilita en

nuestro derecho al uso de una cartelera digital, que podrá estar instalada en el servidor de la propia empresa. En tal sentido, hemos expresado con anterioridad que la tradicional cartelera para la colocación de avisos sindicales debe ser entendida en el contexto tecnológico del siglo XXI. Por lo tanto, entendemos que un lugar para colocar avisos o *cartelera sindical* puede ser un tablero donde pegar folletos y comunicados, pero también un *espacio* en el servidor de la empresa donde *colgar* material informativo de la organización.

Pero también es cierto que las nuevas tecnologías facilitarán formas de reacción empresarial. ante la huelga y el conflicto. Por un lado, las nuevas formas de control empresarial a través de los sistemas de monitoreo y de las TICs permiten una mayor vigilancia y atención ante todo intento de promover por parte del sindicato medidas de conflicto; por el otro lado, la recopilación de datos de los trabajadores facilita la elaboración de verdaderas listas negras digitales con amplia información sobre los respectivos perfiles. Estas listas serán alimentadas no solo por los datos que de forma oculta puedan recabarse, sino también por la propia complicidad de los trabajadores que hoy no dudan en poner en las “vidrieras” digitales de las redes contenidos privados de su vida y de su forma de pensar.

Otra forma de reacción empresarial activada por las nuevas tecnologías podrá ser la del “esquirolaje transnacional”, será la contratación de... actores extranjeros, es decir la posibilidad de contratar rompeshuelgas en otros países, especialmente en aquellas actividades donde es posible desarrollar formas de trabajo remoto. Si bien, la doctrina y la jurisprudencia consideran una práctica desleal la contratación tradicional de rompeshuelgas o *esquirolaje*, no es siempre fácil controlar y reprimir esta práctica cuando hace uso de conexiones remotas con trabajadores, que en muchos casos viven en otros países. A ello se agregan las dificultades para legitimar ante los tribunales nacionales formas de contratación internacional a través del uso de los instrumentos tecnológicos de comunicación.

Por lo tanto, cuando hablamos de la huelga digital, no debemos olvidar que en general las nuevas tecnologías no han debilitado los poderes del empleador; todo lo contrario. Además, esas avanzadas tecnologías permiten

sustituir el trabajo de los huelguistas también con robots y artificios tecnológicos, como acontecía en el antiguo teatro griego y romano con el “deus ex machina”, es decir un personaje mecánico que una grúa hacía descender sobre el escenario para resolver las complejidades de la trama.

Finalmente, ante la acción de los huelguistas, las empresas que operan en red - es el caso principalmente de las transnacionales, aunque ello no excluye las grandes empresas nacionales - pueden derivar la producción que tareas asignadas a los huelguistas a otras unidades productivas que operan en el entramado de la red productiva.

## **7. Ampliación de los espacios de la negociación colectiva**

### **7.1. Los colectivos no asalariados y la negociación colectiva**

Como expresáramos al hablar del sujeto sindical, los derechos sindicales en esta nueva época se extenderán inevitablemente también a colectivos de trabajadores no asalariados.

Este necesario proceso de ampliación de la titularidad del derecho de huelga, se proyectará inevitablemente sobre la negociación colectiva. El reconocido Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo - elaborado por 27 destacados expertos independientes y presentado a la 108 Asamblea de la OIT en el año 2019 - 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>6</sup>. Agrega el documento que no pueden caber dudas sobre la extensión de la 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>7</sup>. La Comisión concluye aclarando sin posibilidades de duda que “todos los trabajadores –incluidos los

---

<sup>6</sup> OIT, “Trabajar para un futuro más prometedor”, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra 2019, p. 14. El referido Informe fue presentado a la Asamblea General de la OIT en junio de 2019, que lo aprobó en una versión restringida.

<sup>7</sup> *ibidem*, p. 41.

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>8</sup>.

La cuestión de la ampliación de las hipótesis de organizaciones laborales con derechos sindicales no es menor, porque refiere al derecho de nuevos colectivos a defender sus intereses del mismo modo que los sindicatos y poder acceder a la autonomía regulatoria, es decir celebrar convenios colectivos, con el mismo valor jurídico que aquellos suscritos por sindicatos de trabajadores subordinados.

## **7.2. La internacionalización de la negociación colectiva**

Ante un sistema productivo global, que confía a empresas transnacionales amplias franjas de producción, se vuelve imperioso para el movimiento sindical organizar la negociación colectiva a nivel transnacional.

La evolución de las relaciones laborales a lo largo de las última décadas ha potenciado la dimensión internacional del trabajo, pasando de un escenario nacional o una locación mundial. Ya no es necesarios que los trabajadores se trasladen a la sede de una empresa del exterior, o que ésta instale una filial en el país de residencia del trabajador. Las tecnologías han permitido la expansión del trabajo remoto, que ha multiplicado los problemas vinculados a la tutela del trabajo en la dimensión global. A ello se suma la nueva realidad de las cadenas mundiales de suministro (CMS), que recogiendo los antecedentes de la “fábrica delgada” y de la externalización del trabajo, apuntan a algo más: crear un modelo de gestión, cultura, mercadeo y en definitiva una nueva forma de producir y distribuir, organizada en algo así como una cadena de montaje, que cruza diversas fronteras nacionales para armar su producto final y comercializarlo. Las CMS se desarrollan en un contexto de economía global o de producción transnacional. Son expresión de una etapa avanzada del proceso de internacionalización de la economía, que concluye en productos, en los que

---

<sup>8</sup> *ibidem*, p. 46.

resulta imposible identificar un origen nacional: son productos fabricados “en el mundo”.

Pese a ello, es difícil encontrar estrategias firmes de las organizaciones sindicales para defender a trabajadores insertos en la llamada “dimensión internacional del trabajo”: Mientras naturalizamos las alianzas de los Estados y las empresas multinacionales en un contexto de economía de mercado global, más dificultosa es la unión de organizaciones sindicales fuera de sus territorios. Aun no se ha logrado construir una solidaridad regional o internacional, que permita potenciar una acción sindical común en los espacios transnacionales. Entendemos que las organizaciones sindicales latinoamericanas siguen ancladas en ideologías y regulaciones nacionales muy marcadas, que les impiden construir la necesaria unidad regional, que es la base para la promoción de una verdadera y eficaz acción transnacional.

Los problemas laborales a nivel internacional son cada vez más complejos: ¿cómo controlar el “espacio” digital de las relaciones laborales a nivel global?, ¿que normas regularán las condiciones básicas del trabajo fuera de las fronteras de nuestros países?, ¿cómo organizar la solidaridad y promover la acción colectiva de una fuerza de trabajo dispersa por todo el mundo?

El gran desafío del sindicato en el futuro será promover acciones globales, construyendo alianzas con organizaciones similares de otros países para extender la tutela de sus trabajadores fuera de los ámbitos nacionales. De no lograrse este propósito, los trabajadores dispersos por el mundo carecerán de suficiente protección o la misma será ejercida por organizaciones a-sindicales, como podrían ser estudios jurídicos, centro de información laboral, negociadores laborales u organizaciones no gubernamentales de asistencia a trabajadores extranjeros.

## **8. Conclusiones**

A modo de reflexión final, conectamos la nueva realidad del derecho colectivo del trabajo (en una visión por supuesto muy personal) a ese escenario de las relaciones laborales tan bien descrito por el Prof. Barbagelata en su libro

sobre el “Particularismo” de nuestra disciplina. La escena se ha ampliado hasta alcanzar una dimensión global; los actores – subordinados, autónomos y semidependientes - alternan sus intervenciones con robots y máquinas, mientras disputan entre sí los roles de primeras figuras en la obra. La escena, tal como estaba concebida tradicionalmente, cambia y aparece una vasta pléyade de figurantes, conformada por desempleados, informales, subsidiados, etc., que presiona en demanda de sus propios derechos como personas.

Comprobamos además que en el siglo XXI no solo ha cambiado la escena. El guion, los gestos, el decorado ya son otros, mientras también es diferente la forma en que los asistentes técnicos diseñan los espacios y colocan las luces. Aunque nos resistamos a admitirlo, la dramaturgia y el modo de interpretación ya no repiten las formas de declamación del pasado.

También el público ha cambiado: se ha vuelto más intolerante y exigente; quiere actuaciones rápidas que satisfagan con inmediatez su curiosidad e intereses; mide en definitiva la obra no por sus valores, sino por el resultado concreto que produce en su visión individual y circunstancial.

Para nosotros – laboralista que ocupamos nuestros asientos entre el público – el desafío es el de comprender la obra en toda su dimensión, porque como expresa el Maestro, “todos podemos en alguna medida participar de la acción. Asimismo, al difundirse las opiniones emitidas por cada quien, aún sin que haya habido un propósito deliberado, estaremos asumiendo, desde luego en términos modestos, el rol de operadores jurídicos”<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Barbagelata H. H., ob. cit., p 59.

## **Bibliografía**

BARBAGELATA, H. H. (1995). *El particularismo del Derecho del Trabajo*, FCU, 1a Edición, Montevideo.

OIT (2019). “Trabajar para un futuro más prometedor”, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra.