

**DEBATE: NUEVAS (Y NO TAN NUEVAS) FORMAS DE  
TRABAJO Y TECNOLOGÍAS APLICADAS EN EL MUNDO  
LABORAL: ¿QUÉ ESPACIOS Y QUÉ CONTENIDOS PARA  
NUEVAS REGULACIONES?**

**DISCUSSION: NEW (AND NOT SO NEW) FORMS OF WORK  
AND TECHNOLOGIES APPLIED IN THE WORLD OF WORK:  
WHAT SPACES AND WHAT CONTENT FOR NEW  
REGULATIONS?**

El Equipo editorial de la Revista Jurídica del Trabajo ha resuelto dedicar la sección de debate de este N° 13, al análisis de las nuevas formas de trabajo, la utilización de las tecnologías en el ámbito laboral y los desafíos en términos de regulación presentes tanto a nivel nacional como regional e internacional.

Se trata este de un tema de suma actualidad y que cala hondo transversalmente sobre las relaciones laborales del mundo moderno. En efecto, en los últimos años se han verificado profundas transformaciones en las formas de organización empresarial, los modelos de negocio, y por ende, en la ejecución del trabajo humano.

Piénsese solamente en el desarrollo de la crisis sanitaria durante la pandemia del coronavirus, que exigió la imposición de nuevas formas de trabajo (o no tan nuevas) como el teletrabajo, así como la proliferación de la actividad de reparto de bienes o mercaderías mediado por plataformas digitales, entre otros.

Sin perjuicio de ese contexto histórico excepcional, también es posible verificar muchos otros ejemplos que se concretan en cambios a nivel de la organización empresarial y del trabajo humano, mediante la introducción de tecnologías a efectos de promover una nueva forma de organización del trabajo, la dirección de los trabajadores, el control de la prestación laboral o inclusive la disciplina de quienes brindan su fuerza de trabajo. En efecto, las plataformas digitales son un fiel ejemplo representativo de la ejecución de los poderes del empleador a través de instrumentos tecnológicos (como los algoritmos), empero también es posible retrotraerse a instrumentos más consolidados como el control mediante video vigilancia, el registro de marcas de asistencia mediante un sistema de verificación de la huella dactilar o el escaneo de la retina de los trabajadores, hasta formas más modernas de control como los chips subcutáneos que registran la actividad y movimiento de las personas.

Más actualmente asistimos a un estadio evolutivo en donde el desarrollo de las tecnologías es más vertiginoso, y por ende, salen a la luz nuevos instrumentos que desafían a las relaciones laborales, con poco margen temporal para su comprensión y asimilación. Por ejemplo, el uso de la

inteligencia artificial (en constante construcción y desarrollo), es un mecanismo que provoca importantes transformaciones en el mundo en general, y más particularmente, en las empresas y la forma de organizar, dirigir, controlar y disciplinar a los trabajadores, así como también la forma en que estos ejecutan sus tareas.

Desde la academia, se han identificado tres tendencias que se verifican en el pasaje del capitalismo industrial al llamado capitalismo informacional o cognitivo: en primer lugar, la informacionalización de actividades productivas (que consiste en producir información digital y utilizar tecnologías digitales como instrumentos); en segundo lugar, la automatización (o sustitución, es decir, el reemplazo del trabajo humano por la tecnología); y en tercer lugar, la plataformización del trabajo (que incluye a la *gig economy*, y otras modalidades, como el trabajo de los prosumidores, entre otros)<sup>1</sup>.

Estos cambios han provocado que tanto desde el terreno de la academia, como de los hacedores de las políticas públicas y los reguladores, se comience a pensar en nuevas formas de encausar los desarrollos tecnológicos y de regulaciones particulares para afrontar los desafíos que estos provocan sobre el mundo del trabajo.

Una tarea difícil de llevar adelante es la evaluación sobre la eventual necesidad de introducir cambios regulatorios, en el marco antes referenciado, sin caer en la tentación de adoptar una respuesta simplista derivada del aforismo “ante hechos nuevos, se requieren nuevas normas”, o los calificativos frecuentemente avizorados que refieren a que las normas que existen hoy en día son “viejas” e “inaplicables” ante este “nuevo escenario tecnológico”.

Muy por el contrario, se impone la adopción de una conducta más mesurada, requiriéndose un adecuado y previo diagnóstico de la realidad, así como la identificación de las eventuales insuficiencias o lagunas normativas. Efectivamente, el camino virtuoso suele ser el del “justo medio” según la explicación aristotélica, y ello significa no dejarse derrotar por los eslóganes, los modismos, las campañas de marketing o el fuerte poder ejercido mediante

---

<sup>1</sup> Zuckerfeld, M. (2020). “Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional”, *Revista latinoamericana de antropología del trabajo*, núm. 7, pp. 3-4. Disponible en <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/623>.

el lobby (en el mundo del trabajo, usualmente llevado a cabo por las empresas multinacionales que concentran no sólo el poder en términos políticos y de influencias, sino el poder económico).

En este contexto, resultará bien importante “separar la paja del trigo”, y ubicar en el centro de la cuestión al hombre, y particularmente al hombre que trabaja, ya que la disciplina que ordena y regula el trabajo humano (el Derecho del trabajo), constituye una rama del derecho antropocéntrica, con un claro fin tuitivo de uno de los sujetos que se encuentra en una posición de asimetría de poder, y en concreto, en condición de sometimiento a las potestades que puede ejercer de manera unilateral su contraparte en el marco de la relación de trabajo. Si el debate partiera de conceptos o fundamentos diferentes, entonces correríamos el riesgo de apartarnos de la función central del Derecho del trabajo, que al decir de Hugo Sinzheimer, consiste precisamente en “evitar que el hombre sea tratado igual que las cosas”<sup>2</sup>.

En virtud de la intención editorial de poner estos temas arriba de la mesa de discusión, se presenta un trabajo de **Rafael Alburquerque**, que pone foco de atención en las transformaciones producidas en el Derecho laboral, a causa de la utilización de la tecnología y la inteligencia artificial. Asimismo, el autor cuestiona el elemento de la subordinación jurídica, en su concepción tradicional, en tanto su identidad con la supervisión directa del trabajo, presenta dificultades en modalidades como el teletrabajo y los trabajos mediados por plataformas digitales. En este sentido, se enfatiza en que el control clásico es sustituido por una vigilancia algorítmica, que exige la actualización de la normativa laboral con el fin de asegurar el objetivo tutelar de la disciplina.

Por otro lado, **Eduardo Rojo Torrecilla** dedica un análisis especial a la reciente Directiva aprobada en el ámbito de la Unión Europea, en torno a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Esta aproximación, en definitiva, cumple con la idea proyectada en esta sección de debate, al abordar los contenidos regulatorios en un espacio regional (el europeo), sobre una de las cuestiones que vinculan nuevas formas de

---

<sup>2</sup> Sinzheimer, H. (1984). “La esencia del derecho del trabajo” (1927), en *Crisis Económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, Madrid, IELSS, Felipe Vázquez Mateo (trad.).

organización empresarial, el uso de las tecnologías y el trabajo humano desarrollado en ese contexto. El autor destaca la finalidad de dicho instrumento normativo, que se concreta en proteger a las personas trabajadoras que prestan su fuerza laborativa para empresas propietarias de plataformas digitales. Y, sobre esta base, se destacan los principales contenidos de la Directiva, identificando, por un lado, el combate contra las situaciones de falsa autonomía y la concreción de medidas que faciliten la adecuada calificación jurídica de los vínculos laborales, por otro lado, cuestiones en torno a la transparencia algorítmica, la supervisión humana de las decisiones, etc.

A los lectores de la Revista Jurídica del Trabajo les deseamos buena lectura de estos invaluable aportes que provienen de dos destacados iuslaboralistas de Latinoamérica y de Europa.

Federico Rosenbaum Carli<sup>3</sup>  
(Coordinador del tema de debate del N° 13)

---

<sup>3</sup> *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 Asociado e investigador de alta dedicación (PiAD), 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](mailto:federico.rosenbaum@ucu.edu.uy).*