



Revista de Investigación del Departamento de
Humanidades y Ciencias Sociales

ISSN: 2250-8139

rihumsoeditor@unlam.edu.ar

Universidad Nacional de La Matanza
Argentina

Chaher, Hugo Cesar Marcelo Ramón; Granovsky, Pablo; Hue, Mónica; Pérez, María Alejandra
Tecnología y reconfiguraciones en las Relaciones Laborales[1]
Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y
Ciencias Sociales, núm. 26, 2024, Noviembre-Mayo, pp. 117-138
Universidad Nacional de La Matanza
Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=581979489004>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia



Artículo

Tecnología y reconfiguraciones en las Relaciones Laborales¹

Hugo Cesar Marcelo Ramón Chaher²

Pablo Granovsky³

Mónica Hue⁴

María Alejandra Pérez⁵

Universidad Nacional de La Matanza (UNLAM)

Argentina

Trabajo original autorizado para su primera publicación en la Revista RIHUMSO y su difusión y publicación electrónica a través de diversos portales científicos.

Hugo Cesar Marcelo Ramón Chaher, Pablo Granovsky, Mónica Hue, María Alejandra Pérez (2024) "Tecnología y reconfiguraciones en las Relaciones Laborales". En: RIHUMSO n° 26, año

¹ Este trabajo forma parte de los resultados obtenidos en el marco de un Proyecto de Investigación radicado en el Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Matanza, titulado "Cambios tecnológicos: nuevos desafíos para las relaciones laborales y la formación profesional" (C2-HUM-039. Inicio: 01/01/2019. Finalización: 31/12/2020. Directora: Dra. María Alejandra Perez. Codirector: Dr. Pablo Granovsky.

² Abogado. Docente e Investigador del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales y del Departamento de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM). Coordinador de la Licenciatura en Relaciones Laborales. Email: hchaher@unlam.edu.ar. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6554-0035>

³ Licenciado en Sociología (UBA). Magister en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA). Doctor en Ciencias Sociales (UBA). Docente e Investigador en la Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM), Universidad Nacional de Moreno (UNM). Email: pgranovsky@unlam.edu.ar. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0632-9600>

⁴ Licenciada en Relaciones Laborales. Graduada Investigadora por el Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM). Maestranda en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales en la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). Email: metodo2vi@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2744-3893>

⁵ Abogada (UNLaM). Magister en Educación Superior con Mención en gestión (UNLaM). Doctora en Ciencias Jurídicas (UNLaM). Docente e investigadora en el Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales y del Departamento de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM). Docente en Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Email: aleperez@unlam.edu.ar. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2477-4745>

13, (15 de Noviembre de 2024 al 14 de Mayo de 2025) pp. 117-138. ISSN 2250-8139.
<https://doi.org/10.54789/rihumso.24.13.26.5>

Recibido: 10.09.2023

Aceptado: 16.05.2024

Resumen

Con este trabajo, nos propusimos caracterizar cómo los cambios tecnológicos afectan el campo de las relaciones laborales y se requiere de la formación de nuevas habilidades en los trabajadores. Más específicamente se busca reconstruir la perspectiva de los actores del mundo del trabajo y del Estado asociados a las políticas de empleo y formación sobre el cambio tecnológico y organizacional en las relaciones laborales y en las competencias ocupacionales requeridas. A tal fin, se tomarán como eje las opiniones de referentes técnicos e institucionales sobre los cambios tecnológicos y organizacionales actuales, que impactan en el mundo del trabajo. Asimismo, se analizarán estos cambios en cuanto a normativas en las relaciones laborales frente a nuevas modalidades de empleo, y se caracterizarán las políticas y acciones en materia de formación profesional vinculadas a estos cambios laborales, productivos y tecnológicos.

Palabras clave: Tecnología – Reconfiguraciones - Relaciones Laborales

Abstract

Technology and reconfigurations in labor relations

With this work, we set out to characterize how technological changes affect the field of labor relations and the training of new skills is required in workers. More specifically, it seeks to reconstruct the perspective of the actors of the world of work, and the State associated with employment and training policies on technological and organizational change in labor relations and in the required occupational skills. To this end, the opinions of technical and institutional referents on current technological and organizational changes that impact the world of work will be taken as the axis. Likewise, these changes in terms of regulations in labor relations in the face of new forms of employment will be analyzed, and the policies and actions in the field of

professional training linked to these labor, productive and technological changes will be characterized.

Key words Technology – Reconfigurations – labor Relations

Introducción

Señala Rifkin (1995) que a través de la historia se fueron produciendo cambios en los procesos productivos, impactando sobre las exigencias en el mercado laboral. Como primeros antecedentes se menciona la mecanización en la agricultura a través de la máquina a vapor y la primera revolución industrial, lo cual privó de fuentes de trabajo del sector primario y obligó a una parte de la población a desplazarse hacia los centros urbanos. Esta oleada migratoria es absorbida por el sector secundario, que comienza a tener un notable progreso a partir de la introducción de la electricidad y el petróleo en los procesos productivos. Más tarde, con la contribución del Taylorismo (gestión empresarial científica) y el Fordismo (cadena de montaje) se generan condiciones para prescindir de puestos de empleo, los cuales van a pasar a ser proporcionados por el tercer sector.

De modo tal, la transformación digital puede ser considerada como la segunda etapa de la revolución industrial digital o bien como la cuarta revolución industrial (Artopoulos, 2017). En este sentido Schwab (2016) describe tres razones para identificarla como una revolución diferente a las anteriores: por un lado, la velocidad, con un ritmo exponencial en el que la nueva tecnología crea, a su vez, más tecnología. Por otra parte, la amplitud y profundidad de los cambios, que combina múltiples tecnologías y originan un paradigma sin precedentes en la economía, los negocios, la sociedad y las personas. Y, por último, el impacto en los sistemas, con la transformación de sistemas complejos entre y dentro de los países, las empresas, las industrias y la sociedad en general.

Esta es una revolución digital que se basa en “las tecnologías de la información y del conocimiento, internet de las cosas, impresoras 3D, dispositivos móviles, secuencias de algoritmos que hacen posible la interacción virtual entre las personas y entre éstas y las máquinas” Fernández Brignoni (2018, p. 2). Éstas brindan cambios instantáneos que se asientan sobre diferentes nociones como la flexibilidad, la destrucción creativa, el consumo, el individualismo.

Los efectos sobre el trabajo y el trabajador se repiten puesto que: potencialmente se genera la pérdida de empleo, el desplazamiento de trabajadores por falta de formación profesional, importantes desajustes del sistema de educación formal que no otorga herramientas de conocimiento útiles para acceder a un puesto de trabajo decente, crecimiento del sector informal, cambios de hábitos laborales y culturales, etcétera. (Fernández Brignoni, 2018, p. 2)

Los efectos sobre el trabajo no diferirían, entonces, de las anteriores revoluciones y la diferencia sustancial está en el tipo de tecnología que se introduce en el sistema productivo. Esto quiere decir que el autor considera que, para su argumento sobre las consecuencias de la tecnología en el trabajo, los efectos a lo largo de la historia han sido análogos si se toma en cuenta una máquina a vapor hasta una computadora con igual valor tecnológico.

En tanto que el conocimiento evoluciona y se profundiza, se tratan de tecnologías diferentes. Y esto es lo que distingue a esta cuarta revolución, la base de transformación es digital o digitalización, la cual puede entenderse como la aplicación de las tecnologías digitales en todos los procesos de una organización, lo cual incluye la relación con sus clientes, sus empleados, sus proveedores, entre otras (Degryse citado en Molina y Pastor, 2018).

En virtud de lo recorrido hasta ahora, la cuarta revolución industrial, iniciada a principios del siglo XXI, está basada en las tecnologías de la comunicación y de la información que se desarrollan con una velocidad exponencial y cuya máxima expresión se encuentra en la transformación digital. Este cambio tecnológico, influenciado por las macrotendencias de la globalización que remite a nueva economía que es de dominio informacional y global; de la era del conocimiento, donde el saber ha sustituido al trabajo como fuente de productividad; y de la la terciarización de la economía, que implica el desplazamiento del trabajo fabril al sector de servicios, es lo que distingue a la primera modernidad de la segunda, en términos de Beck, y a la cuarta revolución de las anteriores, en palabras de Schwab.

Al mismo tiempo, estas nuevas tecnologías tienen impacto en el plano individual y colectivo de los sujetos, entre ellos, el trabajo. Estos efectos disponen a introducir el debate sobre las perspectivas de futuro del trabajo, entendiendo que las discusiones en términos cuantitativos sobre la cantidad de puestos de trabajo o cualitativos como

la segmentación del mercado de trabajo si bien merecen ser planteadas, según De la Garza Toledo (2001), son insuficientes para dar cuenta del impacto tecnológico en América Latina cuando que se encuentra mediado por otros parámetros.

De esta forma, el futuro del trabajo no depende únicamente del nivel de informatización, de robotización y automatización de los puestos de trabajo; no sólo es el resultado final de cambios en las estructuras e instituciones, sino también de los sujetos colectivos con capacidad de reflexión y las relaciones laborales que entablan.

Siguiendo con este lineamiento, Catalano (2018) expresa que en la actual sociedad del conocimiento hay una gran exigencia de capacidades abiertas al aprendizaje continuo y a la transmisión de saberes y experiencias. El sujeto debe contar con capacidades cognitivas más sofisticadas, contenidos de interpretación, de traducción a algoritmos y fórmulas codificadas para la programación de equipos inteligentes y los trabajadores deben generar juicios críticos, autonomía, entre otros factores.

Catalano considera que, para llevar a cabo todas estas competencias, requeridas por la sociedad del conocimiento, por un lado, se debe fomentar el diálogo social entre los actores involucrados y por el otro, es necesaria la ayuda de políticas públicas que inviertan fuertemente en educación en todos sus niveles y modalidades.

Así, se necesita garantizar la calidad educativa desde las primeras etapas de vida hasta llegar a la educación universitaria y especializaciones posteriores.

Desde esta perspectiva, toda época de cambios tecnológicos no depende solamente de las inversiones en tecnología, sino también del fortalecimiento y el desarrollo de los sistemas educativos formales e informales y de políticas públicas que incentiven los sectores de actividad estratégicos. La productividad y la eficiencia se basan cada vez menos en la intensidad del trabajo físico y cada vez más en la intensidad del conocimiento aplicado” (Catalano, 2018).

Marco Teórico

Las transformaciones tecnológicas en el mercado laboral

Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del 2018, expone que las nuevas tecnologías generarán cambios en el carácter y la cantidad de las tareas que se incluyen en la mayoría de las ocupaciones, pero, difícilmente se destruirán

todas las funciones de manera radical o completa. Se prevé que desaparecerán por completo menos del 20 por ciento de los empleos.

Dicho Organismo expone un estudio desarrollado en el seno del McKinsey Global Institute (2017), donde se ha estimado que para el año 2030, alrededor del 60 % de las ocupaciones podrán haberse automatizado, es decir, al menos un tercio de las actividades esenciales.

Considerando, que los efectos serán diferentes según cada país, han estimado que el trabajo potencialmente desplazado por la automatización, se situará en un punto medio del 15 % y entre el 3 y el 14 % de la fuerza de trabajo mundial tendría que cambiar de categoría ocupacional. Por ejemplo; cuando Estados Unidos introdujo los cajeros automáticos en los bancos, en los años setenta, la eliminación de puestos de trabajo de cajeros no tuvo lugar, ya que su número aumentó ligeramente a pesar del rápido despliegue de los cajeros automáticos. En Francia, se cree que, al cabo de quince años de introducción, de nuevas tecnologías, Internet ha destruido unos 500 000 empleos; sin embargo, al mismo tiempo han creado 1,2 millones de nuevos puestos de trabajo.

A través del análisis, realizado por la OIT, se fundamenta que hay un factor importante que explica esta evolución y es la reducción de los costos operativos y de transacción como resultado de las innovaciones tecnológicas, que pueden estimular indirectamente la demanda de fuerza de trabajo.

El cambio tecnológico puede crear una diversidad de nuevas tareas, como por ejemplo, en Estados Unidos, el 30 % de los empleos creados desde finales de la década de 1990 corresponden a ocupaciones que no existían antes, como la administración de tecnologías de la información, la fabricación de equipos informáticos o el desarrollo de aplicaciones para teléfonos inteligentes.

Los cambios tecnológicos y la legislación laboral en Argentina. El control digital de los trabajadores

Para poder indagar cómo afectan los cambios tecnológicos en el ámbito de las relaciones laborales, primeramente definiremos los conceptos de tecnología y trabajo,

especificando la perspectiva que tomaremos al realizar un análisis de la legislación y/o reglamentación vigente.

El concepto tecnología lo abordaremos desde la perspectiva de Raymond Williams (2003) en tanto se conciben como sistemas de aplicación metodológica del conocimiento y tiene su raíz etimológica en la expresión tekhné que significaba arte u oficio. Corresponde diferenciar los conceptos técnica (habilidad en particular) e invento técnico (desarrollo de una habilidad o desarrollo o invento de uno de sus ingenios) del de tecnología.

(...) Una tecnología es, en primer lugar, el marco de conocimientos necesarios para el desarrollo de dichas habilidades y aplicaciones y, en segundo lugar, un marco de conocimientos y condiciones para la utilización y aplicación prácticas de una serie de ingenios. (Williams, 1992, pp. 184)

A este significado Williams (1992) incorpora una noción que señala que las tecnologías son sociales, que por sí mismas, no modifican ni generan cambios sociales, del mismo modo que los usos que hace la sociedad de ellas no las determina; ambas son afirmaciones simplificadoras y contradictorias de las cuales podría encontrarse ejemplos en un sentido u otro. Entonces, la tecnología se vincula a distintas “relaciones o instituciones sociales”, más que a una “sociedad generalizada”, de una forma compleja y variada (Williams, 1992). Estos sistemas complejos involucran usos y apropiaciones de tecnologías cuyo desarrollo obedece a distintas interrelaciones y pujas de poder.

Esta perspectiva resulta interesante al momento de analizar legislación laboral, y en tal sentido, las leyes que nos rigen actualmente, y las que consideramos que nos faltan, son resultado de un complejo entramado que depende de la coincidencia de diferentes instituciones sociales para conseguir un avance legislativo que, probablemente, no resulte satisfactorio para todos los interesados.

En cuanto al término trabajo nos apoyaremos en el concepto que se utiliza en la Ley 20.744 (1974), Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que se refiere al trabajo en relación de dependencia como “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla” (art.4) pero también es importante destacar que la ley entiende que el principal objeto del trabajo es “la actividad productiva y creadora del hombre en

sí. Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico...” (art. 4). De esta forma se reafirman las bases del principio protectorio expresado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional (Ley 24430, 1995). De modo tal, la legislación apunta a concebir al trabajo como una actividad humana antes que un bien de intercambio, y por esta razón merece la protección de las leyes.

En este sentido nos referiremos a las nuevas tecnologías como aquellas vinculadas a la informática, internet y los recursos digitales cuya utilización es cada vez más difundida en la sociedad, aunque no con un nivel uniforme de acceso a los recursos y la capacitación de todo el conjunto de la población.

Entre los desafíos que entrañan la incorporación y la utilización de las nuevas tecnologías en los ámbitos laborales encontramos la automatización informática de procesos, entre ellos la recolección de información acerca de las personas empleadas en un trabajo o con posibilidad de ser empleadas en el mismo; la extensión de jornadas laborales de trabajadores que realizan su labor mediante el uso de internet o telefonía celular ocasionando que la división entre la vida laboral y la vida personal sea cada vez más difusa; la deslocalización del trabajo realizado por la persona conocido como teletrabajo; nuevas enfermedades que se originan en la utilización constante de dispositivos; y las nuevas modalidades de empleo, enmarcadas en el concepto de economías colaborativas, que, a priori, funcionan como relaciones de dependencia encubiertas.

Esto trae aparejado diversos problemas derivados del almacenamiento automatizado de información personal. Ello, por cuanto la digitalización de la información permite almacenar grandes cantidades de información con mayor facilidad a la forma analógica. Además, la utilización de redes sociales en internet propicia que gran cantidad de información personal esté disponible para que los empleadores recolecten (en mayor o menor medida dependiendo los recaudos que tome cada persona).

En este escenario, la ley 25.326 (2000) de Protección de Datos Personales, pese a no ser normativa laboral, resulta aplicable para resolver determinados conflictos derivados del almacenamiento de información por parte de los empleadores, garantizando el derecho al honor y a la intimidad de las personas al igual que el acceso a la información registrada. Prohíbe la creación de archivos o registros que almacenen

información que revele datos sensibles de una persona. En esta categoría de datos se incluye “Datos personales que revelan origen racial y étnico, opiniones políticas, convicciones religiosas, filosóficas o morales, afiliación sindical e información referente a la salud o a la vida sexual” (Art. 2) Tampoco podrían almacenarse datos relativos a los antecedentes penales o contravencionales de un trabajador debido a que la ley solamente autoriza a las autoridades públicas competentes para su tratamiento (art.7) Adicionalmente ninguna persona puede ser obligada a proporcionar datos sensibles (art 7. Inc 1.) circunstancia que se relaciona con las disposiciones de la LCT que prohíben la discriminación efectuada por el empleador (art 17 y 81).

Ahora bien, la vertiginosa evolución tecnológica de los últimos años ha traído, como consecuencia lógica, la notoria disminución de los costos de las cámaras de video digitales. Ello que puede advertirse, sin mayores dificultades, en la vida cotidiana con los teléfonos móviles que incluyen esta tecnología, también se ha manifestado en el ámbito empresarial. Lo que, inicialmente, era un recurso propio de las grandes empresas, que podían afrontar inversiones importantes, con la señalada reducción de costos, ha tenido un efecto “democratizador”, permitiéndole a pequeñas empresas la instalación de dispositivos digitales que, por intermedio de cámaras, permite la vigilancia de los establecimientos, alcanzando tanto a bienes como a personas. Inclusive, dicho control se puede efectuar en forma remota, sin la necesidad de que el empleador o la persona designada por éste para ejercer la vigilancia se encuentre presente en el lugar de trabajo.

La utilización de estos mecanismos de control, que no sólo captan imágenes sino que también son aptos para grabar audios, exceden, claramente, la necesidad de vigilar por razones de seguridad de la empresa, en protección de sus bienes, pudiendo resultar invasivos de la intimidad de los trabajadores, que se ven sometidos a una vigilancia constante e ininterrumpida durante toda la jornada laboral.

Dicha intromisión no solamente afecta la dignidad de las personas sujetas a dicho control permanente, sino que puede constituirse en un factor de riesgo psicosocial, desembocando en afecciones que lesionen psíquicamente a los trabajadores. Asimismo, constituyen una fuente de conflictividad laboral, frente al reclamo de trabajadores y asociaciones sindicales.

La normativa laboral vigente en nuestro país no ha abordado, específicamente, esta novedosa problemática, resultando necesario su actualización al respecto. Tampoco la Ley 19.587 (1972), de Higiene y Seguridad en el Trabajo, ni su decreto reglamentario 351/79 reglamentan el tema, desde la perspectiva de la prevención de daños.

Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo antes mencionada, sancionada en el año 1974, no ha podido prever estas cuestiones, inexistentes al momento de su sanción. Sin embargo, esta norma contiene algunas disposiciones tendientes a reglamentar el ejercicio de los controles personales sobre el trabajador, incluidas en el capítulo dedicado a los derechos y obligaciones de las partes en el contrato de trabajo (Título II, Capítulo VII de la Ley 20.744).

Así, el art. 70 de esta ley le reconoce al empleador la facultad de ejercer vigilancia en su establecimiento, pero la limita, imponiéndole que los “sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán resguardar la dignidad del trabajador...”.

Asimismo, le exige que ejerza dicha atribución en forma discreta y mediante la aplicación de métodos de selección automática que se deberán aplicar a la totalidad del plantel de trabajadores, a efectos de evitar acciones discriminatorias o persecutorias, bajo el pretexto de realizar el referido control.

A su vez, se reconoce el derecho de los trabajadores a conocer los mecanismos de control, tanto en resguardo de los bienes como de la propia actividad, implementados por la empresa (art. 71 L.C.T.). Finalmente, se establece que la autoridad administrativa y judicial laboral tiene la atribución de verificar que las medidas de control aplicadas no afecten la dignidad del trabajador (Art. 72 L.C.T.)

El marco regulatorio citado, si bien brinda pautas relevantes referidas a la protección de la dignidad del trabajador, resulta insuficiente frente a la amplitud de la casuística, que plantea interrogantes frente a los cuales las normas citadas son interpretadas de modos opuestos por las partes involucradas en el conflicto laboral, requiriendo de mayores precisiones, por lo que se hace necesaria la sanción de normas específicas que reglamente esta cuestión.

En orden a la elaboración de dicho régimen reglamentario resultan útiles las consideraciones efectuadas por la OIT en su Repertorio de recomendaciones prácticas

sobre la protección de los datos personales del trabajador (1997). En el mismo se consigna una clara pauta orientadora al momento de legislar sobre esta materia, afirmando que se debe limitar la vigilancia a los casos en donde la vigilancia es necesaria para hacer frente a problemas específicos relacionados con la salud y la seguridad o la protección de los bienes.

Asimismo, como un antecedente destacable, corresponde señalar que el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba (2018) ha elaborado un “Protocolo de actuación para la verificación del uso de cámaras de seguridad en el medio ambiente del trabajo”, elaborado en el año 2018. El mismo parte de la evidencia de la generalización de conflictos laborales motivados por la utilización de cámaras de seguridad en los lugares de trabajo que pueden resultar lesivas del derecho a la intimidad de los trabajadores.

Entre las pautas que fija este protocolo para considerar que se ha ejercido regularmente la facultad del empleador en este tema, se señalan: a) solamente se tomarán imágenes destinadas a brindar seguridad para el establecimiento y los trabajadores; b) no se pueden utilizar cámaras que capten sonido, lo que permite resguardar el derecho de intimidad, reconocido por el art. 19 de la Constitución Nacional.; c) se prohíbe la instalación de cámaras que capten imágenes del acceso a sanitarios o vestuarios de los trabajadores o del interior de los mismos; d) las imágenes captadas deben tratarse de tomas generales del establecimiento, prohibiéndose las dirigidas, específicamente, a determinados puestos de trabajo; e) la función de las cámaras está dirigida a brindar seguridad para el establecimiento y los trabajadores, prohibiéndose su empleo para el control de la producción o productividad de los mismos; f) se debe preservar la confidencialidad de las imágenes, impidiendo la difusión de las mismas, limitando el acceso a las mismas a las personas imprescindibles para el ejercicio de este contralor; g) se les reconoce a los trabajadores afectados el derecho a acceder a las imágenes que los involucran así como a obtener una copia de las mismas.

Otra cuestión derivada del tratamiento de información y datos personales es la facultad de control que tiene el empleador por cuestiones de seguridad de los bienes y personas dentro de la empresa, o de supervisión de cumplimiento de tareas. Se trata de una facultad que se exterioriza en mecanismos que pueden ser automatizados o

no, pero que resultan en algunos extremos invasivos afectando el derecho de intimidad.

Este derecho abarca diversos aspectos de la vida privada de la persona y se vincula estrechamente con el derecho a la privacidad, en tanto existe un conjunto de información que el individuo no da a conocer a la comunidad, y se encuentra amparado en el art. 19 de la CN.

Algunos supuestos de mayor gravedad se evidencian cuando los empleadores utilizan información personal para tomar decisiones en el ámbito laboral, como despidos o suspensiones, o cambios en las condiciones de trabajo, excediendo sus facultades de control y supervisión y, en determinadas circunstancias, incurriendo en acciones discriminatorias. Al momento de elaborar perfiles y bases de datos con potenciales empleados es razonable que el empleador quiera conocer con mayor detalle aspectos particulares de quienes van a ocupar un puesto en su empresa, en función de las tareas que deberán realizar, y las competencias que considera necesarias para un adecuado desempeño.

Por lo general las redes sociales permiten al usuario establecer los niveles de privacidad que quiere tener, ocasionando que muchas personas, sin saberlo o sin dimensionar el riesgo implícito, mantienen “perfiles públicos disponibles para una vasta audiencia global” (Grover Dorado, 2013) De esta forma los empleadores pueden acceder a información sensible de las personas que deciden incorporar, afectando derechos de intimidad y dignidad, para motivar decisiones de no contratación o desvinculación por motivos no tolerados por la legislación laboral. Podemos evidenciar en este comportamiento una trasgresión al principio de proporcionalidad plasmado en la ley 25.326 (2000), al expresar que los datos que se recojan deben ser “...ciertos y pertinentes y no excesivos en relación al ámbito y finalidad para los que se hubiesen obtenido...” (Art. 4, inc. 1) y en ningún caso “...pueden ser utilizados para finalidades distintas o incompatibles con aquellas que motivaran su obtención.” (Art. 4, inc. 3).

Como señalamos previamente, los mecanismos de selección de personal han incorporado la utilización de redes sociales, consecuencia de las facilidades que ofrece para contactar a los empleadores con los potenciales trabajadores, y la simplificación de acceso a información de interés para los empleadores sumado incluso a la posibilidad de realizar entrevistas personales a distancia. Esta

circunstancia presenta nuevos desafíos para la sociedad y las políticas públicas de generación de empleo, en tanto existe un sector de la sociedad que es excluido, por no contar con la capacitación suficiente en el manejo de diversas herramientas digitales, por no tener conectividad pese a tener capacitación, o por desconocer o no estar familiarizado con este tipo de aplicaciones pese a tener un manejo habitual de otras aplicaciones o recursos.

Las nuevas modalidades de empleo.

En nuestro ordenamiento jurídico se encuentran reguladas distintas formas de contratación bajo relación de dependencia, las cuales podemos dividir en dos grandes categorías en función de que su plazo sea determinado o indeterminado. Los contratos por tiempo determinado solo pueden revestir dos modalidades y ambas deben cumplir los requisitos del art. 90 de la LCT, es decir que deben celebrarse por escrito expresando el tiempo de duración y que las modalidades de las tareas o de la actividad justifiquen su utilización.

Dentro de la categoría de contratos a tiempo determinado encontramos, entonces, solo dos modalidades: el contrato a plazo fijo (Art. 93 a 95 LCT) y el contrato eventual (Art. 99 y 100). Si no se cumplen las exigencias legales los contratos deberán entenderse como celebrados a tiempo indeterminado. Así es que encontraremos modalidades donde se observan distintas particularidades que ameritan una regulación diferenciada: el contrato por grupos o equipos, donde el consentimiento es prestado por un jefe o delegado del grupo en nombre del resto de los integrantes (Art. 101 y 102); el contrato a tiempo parcial, donde la jornada no debe exceder de los dos tercios de la jornada habitual de la actividad (Art. 92 ter); y el contrato de temporada, pensado para los emprendimientos donde no se realiza la actividad durante todo el año sino en determinadas épocas de forma cíclica (Art. 96 a 98).

Encontramos en nuestra legislación otras contrataciones laborales que tienen regulación especial y son denominados estatutos profesionales. En este caso se trata de actividades, oficios u profesiones que tienen peculiaridades que los distinguen y requieren de una regulación específica. Podemos ejemplificar con los trabajadores de la construcción, el trabajo marítimo, los viajantes de comercio, los periodistas, los

jugadores de fútbol, trabajadores de casas particulares y trabajadores agrícola-ganaderos (los últimos dos, a su vez, están excluidos explícitamente de la aplicación de la ley de contrato de trabajo).

Ahora, en cuanto a nuevas modalidades que se implementan en conjunto con innovaciones tecnológicas podemos destacar dos situaciones, una de ellas ya lleva alrededor de dos décadas implementándose y consiste en el teletrabajo; la otra es un fenómeno más reciente en nuestro país y se engloba dentro de la expresión de “economías colaborativas” o de plataformas.

El caso del teletrabajo, La ley de Teletrabajo 27.555 (2020) y su decreto reglamentario 27/2021 regirán a partir del 1 de abril de 2021 según la Resolución del Ministerio de Trabajo 54/2021, regulan sobre el supuesto.

En el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social encontramos dos resoluciones que se abocan al tema: la Resolución N° 147 del año 2012 crea, en el ámbito de la Secretaría de Empleo, la Coordinación de Teletrabajo encargada de promover, monitorear y propiciar las condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que implementan las TICs; y la Resolución N° 595 del año 2013 que crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo, que tiene como objetivos específicos impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado, evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado (posibilidades de inserción, mejora de empleabilidad y aumento de productividad), y promover, monitorear y propiciar la generación de trabajo decente para los teletrabajadores. Las empresas no están obligadas a adherir al programa e incluso, aquellas que quieran solicitar su participación en el mismo deben obtener la conformidad de los trabajadores, quienes deben expresar su consentimiento para participar del programa en el contrato individual que celebren con la empresa adherente (art. 9 Res. 595/13).

Resulta aplicable en nuestro ordenamiento interno el Convenio N° 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio, ratificado en el año 2003 por la Ley 25.800. Esta norma abarca a las personas que realicen trabajo en su domicilio o en locales distintos a los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración y bajo relación de dependencia. Ente otras cosas, los estados parte se comprometen a promover la igualdad de trato

entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados y las condiciones aplicables cuando el trabajo sea idéntico o similar al efectuado en la empresa.

Por su parte la Superintendencia de Riesgos de Trabajo emitió la Resolución N° 1552/12 mediante la cual obliga a los empleadores: a notificar a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) la nómina de trabajadores empleados bajo la modalidad teletrabajo con la información de las locaciones donde desempeñan sus tareas y la frecuencia con la que lo hacen (Art. 2); a proveer a los trabajadores de sillas ergonómicas, extintor portátil, botiquín de primeros auxilios, almohadilla para mouse y un manual de buenas prácticas de seguridad e higiene en el trabajo (Art. 3).

El teletrabajo genera la expectativa de permitir conciliar la vida laboral y personal de una forma más satisfactoria, pero existe el riesgo de que se difuminen las barreras entre el tiempo de trabajo y el tiempo dedicado a la vida personal. Esta situación se evidencia, en forma similar, en las economías colaborativas o de plataformas, donde la persona que presta el servicio, en muchos casos, se ve obligada a estar disponible para trabajar en todo momento, sin observarse un límite razonable en su jornada laboral o sin que ella pueda distinguirse completamente de su vida personal.

No obstante, esta segunda modalidad que mencionamos presenta mayores dificultades y una necesidad imperiosa de regulación, porque aquí los trabajadores se vinculan a las empresas mediante contratos de locación de servicio u otras formas contractuales que desconocen todo tipo de relación de dependencia. Los casos más conocidos en nuestro país son el de Uber, que inició en el rubro de traslado de pasajeros, pero que ahora incursiona en el reparto o entrega a domicilio de alimentos y otros productos con su derivado Uber eats; y las empresas Pedidos Ya, Glovo y Rappi, que ofrecen servicio de cadetería para la compra, recogida y envío de productos a domicilio de los clientes (con algunas variantes que implican trasladar cualquier tipo de elemento de un domicilio a otro, en el caso de Glovo).

Al respecto de Rappi, en sus términos y condiciones, afirma que los cadetes (o Rappitenderos) que prestan el servicio lo hacen bajo un contrato de mandato con los usuarios y la empresa dueña de la plataforma sólo actúa como intermediario. Así, Glovo se autodenomina como una compañía tecnológica que permite a tiendas ofertar sus productos y a la vez actúa como una plataforma de intermediación *on demand* (*en demanda*) de mensajería express, también se refiere al contrato de mandato entre el

usuario y el cadete que realiza la entrega del producto o servicio solicitado (denominado Glover). En cambio, Pedidos Ya, una empresa que inició sus actividades con anterioridad a las otras dos mencionadas, tiene parte de los cadetes contratados bajo relación de dependencia y parte con contratos de locación de servicios y denomina a sus cadetes Riders.

Para las empresas que crearon y administran estas plataformas, quienes prestan el servicio de cadetería o mensajería son trabajadores autónomos e independientes (salvo la excepción mencionada) que utilizan el servicio de intermediación que la plataforma ofrece.

No obstante, es importante destacar que existe en nuestra legislación laboral un principio, denominado primacía de la realidad, por el cual no interesa la forma o apariencia que le den las partes a la relación sino lo que ocurre verdaderamente en los hechos. Así lo expresa el art. 21 de la LCT, sobre todo, cuando indica que resulta determinante la nota de la dependencia, que implica la inserción de una persona física en una estructura económica ajena que no organiza ni dirige, caracterizado por una hiposuficiencia en la negociación propiciando que la otra parte suplante la voluntad de aquella determinando, entre otras cosas, las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se prestarán las tareas.

Como vemos, la normativa laboral ofrece solución para casos donde se intenta encubrir una relación laboral bajo otras figuras, pero resulta necesario una regulación específica de esta actividad, que presenta características distintivas, para poder garantizar la seguridad jurídica de las partes contratantes y, por sobre todas las cosas, los derechos que en la actualidad los trabajadores y trabajadoras que benefician con su trabajo a las empresas de plataforma no tienen satisfechos.

Principales Hallazgos

Desde esta perspectiva, sobre las relaciones laborales impactan nuevas tecnologías, manifestándose en diversos fenómenos. Entre ellos, podemos mencionar:

a) el trabajo a través de plataformas digitales (app), también denominado “uberización” del trabajo, en el que quien presta un servicio se vincula con estructuras

tecnológicas. En estos casos la relación de trabajo por cuenta ajena se oculta y al trabajador se lo llama “emprendedor” o “monotributista”;

b) el trabajo a distancia o teletrabajo, en el que se produce la deslocalización del lugar de trabajo desde el establecimiento hacia otro sitio, que puede ser el hogar del trabajador u otro.;

c) la automatización, es decir, el reemplazo de la mano de obra por robots, que presenta la paradoja de que se prevé un aumento de la productividad de la economía, acompañada de la destrucción de puestos de trabajo e incremento del desempleo, lo que impone decisiones políticas que resguarden derechos humanos fundamentales, como aquellos de naturaleza laboral, así como propuestas creativas (capacitación permanente de los trabajadores, salarios universales garantizados, reducción de la jornada laboral, entre otros); y

d) el control patronal sobre los trabajadores, con la utilización de tecnología digital, cuyo abaratamiento ha permitido su difusión y empleo, inclusive, en el ámbito de la pequeña empresa. Entre ellos, se pueden destacar el registro digital de datos personales, la utilización de cámaras para el control de bienes y personas, la intervención del correo electrónico y supervisión de la navegación por internet y el control de las comunicaciones telefónicas.

Entre los aspectos que se pueden destacar con relación al impacto producido por las nuevas tecnologías en las condiciones de trabajo y empleo, podemos señalar, como una de sus características, la alta rotación de trabajadores, a los que no les resulta fácil alcanzar una retribución medianamente adecuada a las exigencias, en términos de esfuerzo laboral y tiempo a disposición de la plataforma, que impone el sistema de trabajo.

En lo que se refiere a la extensión de la jornada en la que el trabajador debe estar receptivo, esto es el tiempo durante el cual debe estar dispuesto a aceptar la demanda de su servicio, la realidad impone una duración que excede los límites impuestos por las normas que constituyen el orden público laboral, en resguardo de la salud psicofísica y la dignidad del trabajador.

El sistema algorítmico impone una tasa de aceptabilidad, que expresa la conectividad y dedicación que se espera del trabajador. Cuantos más viajes acepte, más pedidos va

a recibir. El algoritmo que controla al trabajador es una despersonalización, una objetivación de la figura del empleador que aparece como falsamente neutral, pero que depende de la valoración ínsita en el mismo, constituida por los datos ingresados como problema, el diseño de las respuestas previamente configuradas para alcanzar resultados predeterminados por la subjetividad de quien detenta el poder real en el vínculo establecido con el trabajador a través de la aplicación. Cambian las formas pero los mecanismos de dependencia al servicio de la acumulación de capital subsisten.

Ello se relaciona, directamente, con el reducido valor que se le asigna a cada prestación (valor unitario) sin contar con las garantías que la Ley de Contrato de Trabajo brinda en los casos en los que se adopta la modalidad de salario por unidad de obra o a destajo, al fijar como salario mínimo el que las normas laborales, convencionales o legales, determina para remunerar el cumplimiento de similares tareas en función de la extensión del tiempo en el que se pone la capacidad laboral a disposición del empleador (art. 112 L.C.T.)

A ello debe agregarse el aumento de los riesgos psicosociales, relacionados causalmente con las modalidades de la tarea impuestas por el algoritmo, que desemboca en cuadros de estrés y tensión, provocados por el ritmo intenso de trabajo, la conexión permanente con la plataforma o su correlato, la falta de desconexión autoimpuesta, pero determinada por las penalidades que contempla el sistema digital, reduciendo la asignación de servicios o la calidad de los mismos, llegando, inclusive, al bloqueo, temporario o permanente, de la vinculación del trabajador con la plataforma.

En ocasiones estas condiciones de trabajo o modalidades de prestación del servicio pueden llegar a provocar la aparición del Síndrome de *burn out* (síndrome de cabeza quemada). Este cuadro descrito demuestra cuán relativa, por no decir falsa, es la pretendida autonomía de estos presuntos emprendedores, ya que no pueden disponer libremente de su tiempo, sin riesgo de ver comprometida su retribución a valores inferiores a los correspondientes al mercado de trabajo, ya de por sí bastante exiguos.

Tampoco se puede dejar de señalar el deterioro en los fondos de la seguridad social que genera la proliferación de “emprendedores”, detrayendo los recursos económico-

financieros con los cuales poder atender las contingencias referidas a la salud del trabajador, la vejez y las socio-económicas, como el desempleo.

Se desdibujan las figuras de “trabajador” y “empleador”. En el primer caso, bajo la atractiva denominación de “emprendedor”, se constituye un individuo aislado, una especie de Robinson Crusoe digital, desconectado tanto de quienes realizan similares tareas como de la organización para la que presta servicios, lo que se intenta resistir a través de la configuración de novedosas organizaciones sindicales.

En el caso del empleador, la plataforma digital se interpone, encubriendo a quien obtiene beneficios lucrativos derivados de la prestación de servicios personal, apareciendo como una mera intermediaria impersonal entre el trabajador y quien recibe el servicio por él prestado. De tal modo, la empresa propietaria de la plataforma se desvanece, simulando una relación directa entre aquéllos.

Conclusión

Se considera que el dialogo social, sería una buena manera de explorar las distintas opciones y atenuar el impacto de las nuevas tecnologías de automatización en los trabajadores.

Asimismo, se debe tener en cuenta que, si bien se estima que podría haber una creación de empleo suficiente para compensar el desempleo tecnológico, la concretización de esas oportunidades dependerá de que se asegure que los trabajadores puedan trasladarse a los nuevos empleos que se creen. Pero en muchos casos surgen impedimentos al momento de adoptar y adaptar los cambios tecnológicos, por ejemplo:

- a) Los dividendos tecnológicos: estos se distribuyen de manera desigual entre las empresas. Un pequeño grupo está aprovechando las nuevas tecnologías (las denominadas «empresas de frontera»), mientras que muchas otras empresas se están quedando rezagadas.

- b) Las PyMES pueden tener dificultades a la hora de adoptar una tecnología de punta.
- c) Mercados de productos y servicios altamente concentrados, en un número muy limitado de empresas «superestrellas» que tienden a ejercer su dominación.

Las precedentes consideraciones nos imponen reflexionar si el Derecho Laboral, en sus marcos actuales, puede brindar conceptos y respuestas adecuadas que permitan cumplir con el mandato de preferente tutela impuesto por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, base y cúspide de nuestro Derecho del Trabajo, en tanto expresa, imperativamente, que “el trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes...” (Ley 24430, 1995).

Creemos importante destacar este aspecto de la legislación laboral en nuestro país debido a que no debería dejarse de lado al momento de proponer modificaciones legislativas que contemplen las transformaciones que se producen en las relaciones laborales a partir de los usos de las nuevas tecnologías.

Referencias bibliográficas

- Artopoulos, A. (2017). Cultura Transdigital: Cultura Digital en tiempos de la Transformación Digital. *Revista Abierta de Informática Aplicada*, 1(1), 5-6. https://www.academia.edu/116566558/Cultura_Transdigital_Cultura_Digital_en_tiempos_de_la_Transformaci%C3%B3n_Digital
- Catalano, A. (2018). *Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento*. Ruth Solero.
- Convenio OIT N° 177 (1996). Convenio sobre el trabajo a domicilio. 20 de junio de 1996.
- Decreto 351/79 (1979) Poder Ejecutivo Nacional. Higiene y seguridad en el trabajo. Boletín Oficial 24170, 22 de mayo de 1979.

- Decreto 27/2021 (2021). Poder Ejecutivo Nacional. Régimen legal del contrato de teletrabajo. Boletín Oficial 34565, 20 de enero de 2021.
- De la Garza Toledo, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085819/1garza.pdf>
- Fernández Brigioni, H. (2018). *El futuro del Derecho del Trabajo. El impacto tecnológico y la cultura jurídica*. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2018/10/brigioni_noticias_cielo_n9_2018.pdf
- Grover Dorado, J. (2013) *El uso de las redes sociales en el ámbito laboral*. Sistema Argentino de Información Jurídica. Id: DACF130056
- Ley 19.587 (1972). Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial 22412, 28 de abril de 1972.
- Ley 20.744 (1974). Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial 23003, 27 de septiembre de 1974.
- Ley 24.430 (1995). Constitución Nacional, texto oficial de la Constitución Nacional (sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994). Boletín Oficial 28057, 10 de enero de 1995.
- Ley 25.326 (2000). Protección de datos personales. Boletín Oficial 29517, 2 de noviembre de 2000.
- Ley 25.800 (2003). Ley de trabajo a domicilio. Boletín Oficial 30289, 2 de diciembre de 2003.
- Ley 27.555 (2020). Régimen Legal del contrato de teletrabajo. Boletín Oficial 34450, 14 de agosto de 2020.
- Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba (2018). *Protocolo de actuación para la verificación del uso de cámaras de seguridad en el medio ambiente del trabajo*.
- Molina, O., y Pastor, A. (2018). La digitalización, relaciones laborales y derecho del trabajo. En Miguélez, F. (Coord). *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*, 311-342. Universitat Autònoma de Barcelona Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2018/190328/10_La_digitalizacion_relaciones_laborales_y_derecho_del_trabajo.pdf

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2018). *La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo*. Comisión Mundial sobre futuro de trabajo (en línea). <https://www.ilo.org/es/publications/la-influencia-de-la-tecnolog%C3%ADa-en-la-calidad-y-la-cantidad-del-empleo>

Resolución 147/2012 (2012). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Coordinación de Teletrabajo. Boletín Oficial 32345, 24 de febrero de 2012.

Resolución 595/2013 (2013). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Programa de Promoción del empleo en teletrabajo. Boletín Oficial 32674, 05 de julio de 2013.

Resolución 1552/2012 (2012). Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Régimen de

Teletrabajo. Boletín Oficial 32522, 14 de noviembre de 2012.

Resolución 54/2021 (2021). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Boletín

Oficial 34579, 05 de febrero de 2021. Entrada en vigor Ley 27555 de Teletrabajo.

Rifkin, J. (1995). El fin del trabajo. *Revista Chilena de Derecho Informático*, 203-206.

Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Debate.

Williams, R. (1992). *Historia de la comunicación*, Vol. 2: De la imprenta a nuestros días. Bosch Casa Editorial S. A.

Williams, R. (2003). *Palabras clave. Un vocabulario de la cultura y la sociedad*. Ediciones Nueva Visión.