



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

**“Innovación en el siglo XXI del derecho laboral: de
la subordinación al futuro en las relaciones
laborales”**

Alumno: Rickert, Yamila Daiana.

Título a obtener: Abogada.

Carrera: Derecho.

Tutor: Ibáñez, Germán Nicolás.

Fecha de presentación: 25 de marzo del 2025.

“No hay cosa nueva sobre la tierra. De modo que, así como Platón tenía la imaginación de que todo conocimiento no era más que recuerdo, así Salomón dio su sentencia de que toda novedad no es más que olvido.”(Jorge Luis Borges)

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo es dedicado a aquellas personas que estuvieron presentes durante los cinco años de mi carrera; a todos ellos debo darles las gracias y dedicarles el cierre de esta etapa.

En especial a mi madre, que me esperó durante los tres primeros años con la cena lista, sin importar el horario. Gracias a ella siempre estuve motivada al cursar mi carrera. De corazón le agradezco los años que me apoyó para que nunca me rinda y me enseñó a ser una mujer fuerte que siempre cumplirá lo que se propone.

A mi padre, que desde muy chica me enseñó lo que es la educación y lo importante que es seguir aprendiendo. Gracias por haberme llevado a todas las clases de inglés cuando era más chica. Siempre voy a estar agradecida del futuro que me ayudaste a tener, para que nunca me falte nada.

A mi hermano, por haber estado presente en toda mi carrera y haberse bancado mis malos humores o que no llegue temprano para cenar. Sé que soy tu ejemplo de hermana mayor, es por eso que te dedico los años de carrera.

A mi novio, que me esperó hasta cualquier hora durante los últimos dos años de carrera con la cena servida, que me ayudó en las materias que me costaban y que siempre estuvo a mi lado esperando este momento, que se bancó cuando estuve en crisis por algún final que no me salía. Gracias por ser mi fuerza de todos los días.

A mi mejor amiga Sofía, que durante muchos años fue mi compañera de trabajo y siempre me cubrió para que esté presente en todos los parciales y finales. Gracias por celebrar todas mis victorias y ponerte feliz por mí; sos mi apoyo incondicional.

A mis mascotas Atilio, Simón y Nala, que en las largas horas de estudio de madrugada fueron los que se quedaron a mi lado despiertos. Gracias por haber estado toda la carrera conmigo.

A mis amigas Agustina, Lucila y Evelyn, que siempre celebraron mis victorias y fueron gran apoyo en este trayecto.

A mis abuelos y tíos, que están esperando a que me reciba. Gracias por siempre decirme que están orgullosos de mí.

A mis compañeros de trabajo, que siempre me cubrieron cuando necesitaba tomarme todos los días necesarios para aprobar las materias, infinitas gracias por apoyarme todos estos años.

A mis compañeras de facultad, Marcia y Luz, que nunca dejamos de apoyarnos para sacar juntas la carrera adelante, infinitas gracias por nunca dejar que me rinda y siempre estar presente. Gracias por los mates y los panchos de la facultad; sé que voy a extrañar eso, pero también sé que podemos comenzar otra etapa juntas. Gracias por las risas cuando las clases eran divertidas y por los llantos cuando desaprobábamos o no estábamos contentas con las notas.

A mis profesores, los admiro por enseñar, por su paciencia, por su inteligencia; voy a estar eternamente agradecida con ustedes por todo el aprendizaje.

“Todo sueño en la vida comienza con un profesor que cree en nosotros, que nos empuja y nos anima a avanzar”.

Solicitud de reserva del tema:

de: Yamila Daiana Rickert daianarickert@gmail.com

para:marilina.miceli@uai.edu.ar

fecha:6 may 2024, 1:51 p.m.

asunto:Reserva de tema - trabajo final - RICKERT YAMILA DAIANA

enviado por:gmail.com

Estimada,

Buenos días ¿cómo le va?

Quería reservar tema de tesis.

El tema que quiero abordar se relaciona al derecho laboral.

Breve desarrollo: Mi idea es plantear una posible modificación en la ley 20.744, el problema en cuestión es que nos encontramos en el siglo XXI que se caracteriza por el avance y la expansión digital, donde el tradicional modelo de relación laboral de "subordinación" está siendo reemplazado gradualmente por modelos más flexibles. En primer lugar, me gustaría explorar las etapas históricas evolutivas, hasta poder llegar a hablar del futuro en las relaciones laborales y cómo impacta hoy en Argentina, haciendo comparativa con los distintos países, bajo su régimen legal.

Título: “Innovación en el siglo XXI del derecho laboral: De la subordinación al futuro en las relaciones laborales” Tutor: Germán Ibáñez

Saludos cordiales,

Rickert Yamila Daiana.

40.866.618

Aceptación de reserva del tema:

de: **Miceli, Marilina** <Marilina.Miceli@uai.edu.ar>

para: Yamila Daiana Rickert
<daianarickert@gmail.com>

fecha: 6 may 2024, 5:51 p.m.

asunto: Re: Reserva de tema - trabajo final - RICKERT
YAMILA DAIANA

enviado uai.edu.ar

por:

firmado uaieduar.onmicrosoft.com

por:

Registrado. Atte

Enviado desde [Outlook para Android](#)

Solicitud de tutoría:

de: **Yamila Daiana Rickert** <daianarickert@gmail.com>

para: german.ibanez@uai.edu.ar,
franco.basaldualinares@uai.edu.ar

fecha: 5 may 2024, 10:38 a.m.

asunto: Trabajo final - Rickert Yamila Daiana

enviado por: gmail.com

Estimados,

Buenos días ¿cómo les va?

German, ¿podrías ser mi tutor de tesis? , el tema que quiero abordar se relaciona al derecho laboral.

Breve desarrollo: Mi idea es plantear una posible modificación en la ley 20744, el problema en cuestión es que nos encontramos en el siglo XXI que se caracteriza por el avance y la expansión digital, donde el tradicional modelo de relación laboral de "subordinación" está siendo reemplazado gradualmente por modelos más flexibles. En primer lugar, me gustaría explorar las etapas históricas evolutivas, hasta poder llegar a hablar del futuro en las relaciones laborales y cómo impacta hoy en Argentina, haciendo comparativa con los distintos países, bajo su régimen legal.

“Innovación en el siglo XXI del derecho laboral: De la subordinación al futuro en las relaciones laborales”

Saludos cordiales,

Rickert Yamila Daiana.

Aceptación del cargo por el tutor:

Ibañez, German Nicolas <German.Ibanez@uai.edu.ar>

6 de mayo de 2024, 1:35 p.m.

Para: Yamila Daiana Rickert <daianarickert@gmail.com>, "Basaldúa Linares, Franco"

<Franco.BasalduaLinares@uai.edu.ar>

Tutoria aceptada.-

Atte.-

Solicitud de tutoría para tesis

Buenos Aires, 21 marzo del 2025.-

Estimado Prof. Dr. Germán Nicolas Ibáñez:

Me dirijo a usted por medio de la presente a fin de solicitarle su ayuda como tutor para la confección de mi trabajo final. El título del mismo será: “Innovación en el siglo XXI del derecho laboral: de la subordinación al futuro en las relaciones laborales”.

Asimismo, declaro conocer expresamente los recaudos dispuestos por el Resolución C.S. 5379/19 U.A.I. para la confección de trabajos finales, y asumo la responsabilidad de desempeñar el desarrollo del presente trabajo de investigación conforme las pautas metodológicas dispuestas por mi tutor siendo las mismas de tipo orientativas; como así también bajo la experticia adquirida como estudiante en el marco de las materias dictadas por la Universidad Abierta Interamericana.

Declaro bajo juramento que el trabajo de investigación a confeccionar resultará pura y exclusivamente obra intelectual de quien suscribe, asumiendo la responsabilidad civil y/o penal de la autoría intelectual de la obra a desarrollar, liberando al tutor de cualquier consecuencia jurídica devenida del presente trabajo.

Desde ya muchas gracias. Saludos cordiales

ÍNDICE

Dedicatoria y agradecimientos.....	2
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TRABAJO FINAL	11
Título académico:.....	11
Área temática:	11
Problema de investigación	11
Justificación:.....	11
Objetivos generales	11
Objetivos específicos.....	12
Preguntas al problema:	12
Hipótesis:.....	12
Aspectos clave:.....	13
Resumen.....	14
Encuadre metodológico	15
Tipo de investigación	15
Enfoque	15
Delimitación.....	15
Fases de investigación.....	15
Marco teórico	16
Capítulo I “Impacto de las nuevas tecnologías en materia laboral”	20
1.1 El trabajo y las innovaciones tecnológicas en la etapa industrializadora.	20
1.2 Tecnología y el derecho laboral	24
1.3 Principales cambios de mayor impacto.....	25
Conclusión parcial.....	26
Capítulo II “Principios y formalidades normativas en la República Argentina”	27
2.1 Principios primordiales del derecho laboral.....	27
2.2 Principio protector.....	28
2.3 Análisis de fuentes.	33
2.4 Contrato de trabajo:	33
Conclusión parcial.....	35
Capítulo III “Modernización en el sistema laboral argentino en el siglo XXI”	36
3.1 Modernización laboral.....	36
3.2 Reforma laboral y el impacto tecnológico en el siglo XXI.....	36
3.3 Proceso de selección de personal por redes sociales.....	37

3.4 Uso de Redes sociales en el ámbito laboral.	39
3.5 Correo Electrónico	42
3.6 Diferentes resoluciones sobre correo electrónico.....	43
3.6.1 Estados Unidos “Bonita P. Bourke vs. Nissan Motor Corporation”	43
3.6.2 Argentina "Pereyra, Leandro Ramiro c/ Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos SA s/ despido".	44
3.7 Cámaras de vigilancia	47
3.8 Datos biométricos.....	48
3.9 Teletrabajo y home office.	50
3.10 Pago de remuneración laboral y su relación con billetera.....	51
3.11 Geolocalización.....	54
Conclusión parcial.....	55
Capítulo IV “Fallos en materia laboral con relación a la tecnología”	59
4.1 falta de regulación en el siglo xxi.....	59
Fallo “C., J. A. y otro s/ nulidad”. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional. (Causa n° 47.334/2016)	59
Fallo “Perziano, Gustavo Adolfo c/ Coca Cola FEMSA de Buenos Aires S.A. s/ despido”	60
Fallo. “O., M. E. c/ P., G. S. s/ despido”	62
Conclusión parcial.....	63
Capítulo V “El impacto de la tecnología en relación a materia laboral en el mundo”	64
5.1 Chile	65
5.2 Uruguay	65
5.3 Estados Unidos.....	65
Conclusión parcial.....	66
Capítulo VI “Propuesta de políticas internas obligatorias en la relación laboral”	67
6.1 Propuestas de uso correcto de los elementos de trabajo digitales.	67
Conclusión	70
Verificación de la hipótesis.....	72
Referencias.....	74

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TRABAJO FINAL

TÍTULO ACADÉMICO:

“Innovación en el siglo XXI del derecho laboral: "De la subordinación al futuro en las relaciones laborales”

ÁREA TEMÁTICA:

Derecho laboral.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El derecho laboral nos ha enseñado que, a través del tiempo, han surgido grandes transformaciones y modificaciones significativas en la materia. En el contexto del siglo XXI, las nuevas innovaciones tecnológicas han provocado cambios profundos en la relación laboral. Es por ello que este ensayo tiene por objetivo evaluar las controversias que generan las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y sugerir algunas modificaciones.

El derecho laboral debe modificarse y adecuarse a las nuevas tecnologías que intervienen en las relaciones laborales.

El derecho laboral no ha acompañado de manera específica la regulación en cuanto a los elementos de trabajo proporcionados por la era digital.

JUSTIFICACIÓN:

Resulta de gran relevancia revisar las normas del derecho laboral, para dar cuenta de una necesaria modificación que abarque los conceptos de las innovaciones tecnológicas que se utilicen en el ámbito laboral y que afecten la relación entre trabajador y empleador.

Como podrá ser la utilización del correo electrónico, las redes sociales y otros elementos digitales.

OBJETIVOS GENERALES

El presente trabajo tendrá por objetivo abordar desde una perspectiva histórica la evolución del derecho laboral con respecto a la tecnología, brindando modificaciones necesarias para armonizar la relación entre trabajador y empleador cuando se presenta una laguna jurídica en relación al tema a tratar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la evolución histórica desde la revolución industrial hasta el siglo XXI en relación al derecho del trabajo y la tecnología.
- La importancia de los principios y la normativa del derecho laboral en la república argentina.
- Estudio del fuerte impacto en materia laboral con la modernización de las innovaciones digitales.
- Relación del tema abordado en jurisprudencia argentina.
- Relaciones laborales y tecnológicas en distintos países.
- Especificar y redactar modificaciones necesarias del derecho laboral.

PREGUNTAS AL PROBLEMA:

¿Qué avances se identifican en el siglo XXI? ¿Qué motivó el cambio laboral?

¿La sociedad sigue siendo la misma desde que se creó la ley de contrato de trabajo hasta la actualidad? ¿Evolucionó?

¿Qué cambios se produjeron?

¿Afectan las nuevas tecnologías al mundo laboral? ¿Es necesaria una modificación en materia laboral argentina?

HIPÓTESIS:

Hipótesis 1: El derecho del trabajo se encuentra en constante cambio, dependiendo de la sociedad del momento.

Hipótesis 2: El derecho del trabajo está siendo modificado, transformado y perfeccionado a través de las nuevas tecnologías.

Hipótesis 3: El derecho del trabajo necesita nueva regulación para acompañar a los innovadores métodos tecnológicos que abarcan la relación laboral entre trabajador y empleador.

ASPECTOS CLAVE:

Los empleadores en el siglo XXI utilizan las nuevas tecnologías para aplicar en sus empresas, por ejemplo, el teletrabajo, las cámaras de vigilancia, datos biométricos, entre otros.

La legislación laboral vigente, concebida en un contexto tecnológico avanzado, presenta deficiencias importantes a la hora de abordar las particularidades inherentes a las nuevas tecnologías. Es por ello que se generan grandes conflictos entre empleadores y trabajadores, al no contemplar en el marco de la digitalización una adecuada regulación para esta relación y su entorno laboral.

RESUMEN

Es importante analizar la normativa vigente en el contexto actual y abordar la problemática que las innovaciones tecnológicas pueden generar en la relación de trabajo.

El capítulo I se enfocará en el impacto que generaron las nuevas tecnologías a lo largo de la historia. Comenzaremos comentando la etapa de la revolución industrial con la creación de la nueva maquinaria para las fábricas y cómo eso generó impacto en los trabajadores, abriendo un gran debate a la historia de la conquista de los derechos.

El capítulo II tendrá alcance normativo en la República Argentina. Es importante desarrollar los principios del derecho laboral que son base en nuestro sistema constitucionalista, encontrando en ellos el fin primordial que es la protección de la persona humana en sus relaciones laborales.

El capítulo III nos brinda conocimiento acerca de la modernización en los sistemas laborales argentinos, basándose en los nuevos sistemas tecnológicos y cómo impactan en la relación trabajador y empleador.

En el capítulo IV se comentarán fallos que darán mayor enfoque a la cuestión planteada en el capítulo anterior con base en la normativa actual de la República Argentina.

El capítulo V tendrá lugar para realizar una breve investigación del impacto del avance de la ciencia tecnológica en relación al derecho laboral en distintos países, los cuales podrán ayudarnos a determinar el objetivo de buscar nuevas alternativas para resolver las controversias en Argentina.

El capítulo VI propondrá solución para disminuir el conflicto generado por esta temática y proteger los derechos de las partes que son fundamentales para todo ser humano.

Palabras clave: Innovaciones tecnológicas, redes digitales, derecho laboral, política interna obligatoria, lagunas legales, correo electrónico, redes sociales, empleador, trabajador.

ENCUADRE METODOLÓGICO

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Cualitativa-Analítica: Se analizarán las lagunas jurídicas existentes, desarrollando propuestas que aporten la regulación del tema a tratar.

Comparativa: Al tratarse de un tema que es eje central en todo el mundo, se realizará comparativa de Argentina con el resto de los países en términos que relacionan el derecho laboral y la tecnología.

Normativa: Se evaluará la normativa vigente y se propondrán nuevas alternativas que abarquen la falta de regulación.

ENFOQUE

Análisis documental: legislación vigente del derecho laboral, legislación internacional y casos judiciales relevantes al tema.

DELIMITACIÓN

Temporal: desde la revolución industrial hasta el siglo XXI.

Espacial: foco en Argentina, comparativa con otros países en general.

Temática: innovaciones tecnológicas en el marco de la relación laboral.

FASES DE INVESTIGACIÓN

Revisión documental: recopilación y análisis de leyes laborales y casos relevantes.

Identificación de vacíos legales: falta de regulación de las nuevas tecnologías en el ámbito del derecho laboral, análisis crítico de los vacíos legales.

Comparación internacional: se analizarán modelos en relación al tema central en otros países.

Desarrollo de propuestas: diseño de recomendaciones normativas bajo el marco de políticas internas obligatorias para las empresas.

MARCO TEÓRICO

Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo laboral.

Revolución industrial: proceso histórico de transformaciones económicas, sociales y tecnológicas.

Tecnología: aplicación de la ciencia para la resolución de problemas y necesidades de la humanidad de forma innovadora y eficiente.

Definición y distinción del derecho del trabajo y trabajo humano.

Derecho del trabajo: conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones que surgen del hecho social del trabajo dependiente y emanadas de las asociaciones profesionales o con el Estado. La finalidad es proteger a los trabajadores, a la parte más débil.

Trabajo humano: Según el artículo 4 de la ley de contrato de trabajo, “Constituye trabajo toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”. El trabajo humano refiere a que la figura de “trabajador” no es solo un recurso económico que produce para su “empleador”, sino que es digno porque es persona y debe ser respetado como tal. El concepto trabajo hace referencia a actividades lícitas prestadas a otro a cambio de una remuneración.

Principios y formalidades normativas en la República Argentina.

Fuentes: por la ley, por las leyes y estatutos profesionales, por convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales, por la voluntad de las partes y por usos y costumbres.

Principios: In dubio pro operario, regla de la condición más favorable y condición más beneficiosa. Los principios se basan en cómo la sociedad se encuentra organizada y orientan al juez en la interpretación de la norma.

Principio In dubio pro operario: postulado al cual refiere que, entre dos o más sentidos en una norma, debe interpretarse la más conveniente para el trabajador.

Principio de irrenunciabilidad de los derechos: Trata de proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales.

Continuidad de la relación laboral: referente a la duración en el tiempo del vínculo entre el empleado, el empleador y su empleo.

Primacía de la realidad: versa entre lo que el contrato firmado por el empleado dice y lo que hace en realidad en su actividad diaria; lo que tiene validez son los hechos.

Buena fe: forma en que se debe conducir ambas partes.

No discriminación: Se prohíbe el trato desigual entre trabajadores y empleador.

Equidad: relación que existe con la justicia social y la importancia de la igualdad laboral.

Gratuidad: Se sirve que, ante un reclamo, el empleado no debe abonar los telegramas, así como los procedimientos judiciales o administrativos.

Razonabilidad: busca poner límites al “poder” de los empleadores sobre los trabajadores, de acuerdo con la estructura acordada previamente.

Progresividad: protege al trabajador para que no sufra una disminución o pérdida de derecho durante la relación laboral referente a su contrato de trabajo; los cambios o modificaciones deben ser beneficiosos para los trabajadores.

Contrato de trabajo: Se da cuando una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra a cambio de una remuneración. Si se cumplen las condiciones antes mencionadas, habrá para ambas partes derechos y obligaciones.

Características de la relación laboral: La ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones de que una persona, de forma voluntaria y personal, desarrolla tareas para otra y recibe remuneración a cambio, existirá relación de trabajo, aun cuando no se celebre un contrato por escrito.

Relación de dependencia: necesidad jurídica de regular una actividad entre dos partes, donde una se pone al servicio de otra, a cambio de una remuneración, y ambas partes tienen roles y responsabilidades, derechos y obligaciones.

Dependencia jurídica: Se da cuando, en función de la relación entre las partes, el trabajador debe cumplir con las instrucciones brindadas por el empleador, bajo una órbita de obligaciones relativas al lugar y tiempo del establecimiento; es decir, el empleado tiene el deber de obediencia con su empleador. Podría llamarse relación de dependencia.

Dependencia económica: El trabajador, a diferencia de la relación anterior mencionada, en este caso se considera trabajador por cuenta ajena, con dependencia del empleador y bajo sus reglas.

Dependencia técnica: El trabajador tiene el deber de cumplir los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas que son previamente indicadas por el empleador. En este concepto podemos también hablar de cultura de empresa y de cómo el trabajador debe adaptarse.

Modalidades de contrato: La ley de contrato de trabajo establece tiempo indeterminado, sujeto a periodo de prueba y otras características. Pero por la ley N° 20.744 se modifica según:

Indeterminación del plazo: tiene fecha formal de inicio que da comienzo a su vigencia, pero carece de fecha de terminación.

Tiempo parcial: determinado número de horas, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de su actividad.

Plazo fijo: Plazo cierto, máximo 5 años.

Por temporada: Solo durante una determinada época del año.

Eventual: resultados concretos y temporales.

Contrato de equipo: Se extiende a todo el grupo que el coordinador propuso con el empleador.

Contrato de aprendizaje: duración mínima de 3 meses y una máxima de 1 año.

Pasantías: plazo mínimo de 2 meses y máximo de 12 meses, con una carga horaria semanal de hasta 20 horas.

Derecho individual: establece la relación entre un trabajador y su empleador; una persona se obliga a prestar servicios a otra persona.

Derecho colectivo: Regula las relaciones de los trabajadores reunidos en asociaciones, sean sindicatos o no.

Seguridad social: son los pagos que el empleador debe hacer con el fin de cubrir los riesgos relacionados con los accidentes, enfermedades, muerte, o los que se originen en la relación laboral. Se diferencia del salario normal.

Derecho internacional del trabajo: vinculado con el fomento de la justicia social, con el imperativo de fortalecer la legislación nacional de cada país.

Derecho administrativo y procesal: se basa en el conjunto de normas y el modo de actuar en materia de justicia ante un conflicto.

Modernización en el sistema laboral argentino.

Redes sociales: plataformas digitales que permiten a personas y organizaciones mantenerse conectadas.

Cámaras de vigilancia: es un dispositivo que se utiliza para grabar a personas o actividades que pueden ocurrir en casas o negocios.

Datos biométricos: consiste en determinar la identidad de una persona a través de sus huellas corporales.

CAPÍTULO I “IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN MATERIA LABORAL”

1.1 EL TRABAJO Y LAS INNOVACIONES TECNOLÓGICAS EN LA ETAPA INDUSTRIALIZADORA.

A los efectos de realizar un breve análisis histórico, comenzaremos desde la etapa industrial hasta el siglo XXI, para enfocarnos en el objeto de estudio.

El concepto de “derecho del trabajo” se fue perfeccionando a lo largo del tiempo, dependiendo de la sociedad, el contexto, la ideología y las particularidades históricas y culturales. Es una disciplina jurídica que evoluciona de manera rápida, ya que se adapta a los cambios sociales.

El surgimiento de la Revolución industrial, como consecuencia de las pésimas condiciones de trabajo en las fábricas y los salarios inadecuados, marcó el inicio de un nuevo orden en las relaciones entre trabajadores y empleadores. Este periodo no solo trajo consigo avances económicos, sino que también sentó las bases para el desarrollo de derechos laborales fundamentales. Inicialmente, se propusieron medidas como la limitación de la jornada laboral, la regulación del trabajo infantil y femenino, el establecimiento de jornadas de descanso y la protección contra accidentes laborales. Con el tiempo, estas conquistas se ampliaron para incluir el salario mínimo vital y móvil, y sistemas de jubilaciones y pensiones, entre otros.

El periodo de industrialización generó crecimiento en el sector agropecuario, asociado a la producción de alimentos, con gran influencia de inmigrantes europeos que participaron en este proceso por sus conocimientos. En 1870, según la división internacional del trabajo, Argentina abastecía al mercado internacional; había alta demanda y oportunidades laborales. La economía agroexportadora impulsó la creación de nuevos puestos de trabajo; a pesar del creciente mercado, no se propusieron mejoras en las condiciones de trabajo.

Los periodos mencionados fueron un gran impulso para las grandes innovaciones que transformaron el trabajo, la economía y la sociedad. La tecnología como factor fundamental en las revoluciones industriales; el conjunto de procesos del siglo XVIII sustituyó el mundo laboral artesanal por las máquinas y el uso de la energía humana como energía motriz.

Cabe mencionar que en la revolución industrial se fusionó la tecnología con la industria, lo que provocó que los trabajadores rurales y familias se vieran obligadas a emigrar a las grandes ciudades para convertirse en trabajadores industriales.

La máquina de vapor permitió la mecanización y el aumento de la productividad, utilizando el carbón como combustible. Luego, se creó la locomotora y los ferrocarriles, que crearon el gran dominio de la tierra para transportar mercadería de un lugar a otro, provocando nuevos ritmos para el trabajo.

Los nuevos medios de producción significaron la desaparición de los métodos anteriores de trabajo. Con la automatización y las innovadoras maquinarias, la producción se aceleró, generando mayor demanda en las fábricas; sin embargo, a pesar de que económicamente generó crecimiento, se produjeron malas condiciones de trabajo. Es por ello que se comenzaron a crear los movimientos sociales.

Frente a la problemática y a las acciones de protestas, que causaron las jornadas laborales prolongadas, espacios insalubres, salarios bajos, trabajo infantil, ausencias de licencias por enfermedad, entre otras causales, se crearon asociaciones obreras, tanto en Argentina como en Europa y Estados Unidos, las que tuvieron gran importancia a la hora de adquirir derechos.

El límite en la extensión de la jornada laboral de los oficios fabriles podría alcanzar una jornada que duraba entre doce y veinticuatro horas, sin descanso alguno; en época de cosecha trabajan durante catorce horas diarias seguidas. Una de las primeras organizaciones obreras, la “Unión Tipográfica”, creada en 1877, realizó la primera huelga nacional de trabajadores, consiguiendo un acuerdo en la jornada laboral de trabajo establecido en diez horas en invierno y doce en verano.

La cuestión salarial también tuvo un lugar importante en las huelgas, ya que el salario era bajo y no contaban con plazo de pago; además, existía diferencia entre el pago de salario para los varones y para las mujeres de entre un 33% a un 100% más alto que el de los varones. Adicionalmente, el trabajo infantil en condiciones de clandestinidad era evidente.

En 1889, se llevó a cabo el primer congreso obrero, conocido como “Congreso Internacional Obrero de París de 1889”, donde se peticiono al Congreso de la Nación la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas, la prohibición del trabajo de los menores de catorce años y reducción a seis horas de la jornada de los jóvenes de catorce a dieciocho años, el descanso ininterrumpido de treinta y seis horas mínimas por semana, la abolición por regla general del trabajo nocturno, la prohibición de emplear mujeres en industrias insalubres y del trabajo a destajo, la inspección permanente de fábricas y talleres, y la sanitaria de viviendas

obreras, el seguro obligatorio de accidentes de trabajo, la creación de tribunales de arbitraje, y el reconocimiento de las organizaciones gremiales entre otros temas.

En el año 1904 se envió al congreso la primera normativa laboral que se registra en Argentina, basándose en medidas protectorias, sancionada en 1905 como Ley 4661 que estableció el descanso dominical, dando pie a otras leyes laborales.

Por decreto, en 1907 se creó el Departamento Nacional del Trabajo, con el fin de recolectar los datos en las relaciones laborales. Además, se sancionó la Ley 5291 regulando el trabajo de mujeres y niños.

Para entonces, Argentina fue uno de los primeros países del mundo en tener una dependencia estatal encargada de tratar y solucionar los problemas del ámbito laboral. A consecuencia de esto incorporaron el registro de trabajadores sin empleo y la facultad de mediar los conflictos.

Con relación a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, se sancionó la ley 9688 en el año 1915, siendo en ese entonces modelo de todo el continente americano. Esta ley fue derogada y reemplazada por la ley 24.028, que funcionó como vía para llegar a la ley actual de riesgos del trabajo 24.557 en 1995.

En el año 1929, se conoció la ley 11.544, que sigue teniendo significación y vigencia hasta el día de hoy, estableciendo los límites de duración en la jornada laboral.

A consecuencia de las conquistas laborales obtenidas durante aquellos años, en 1933 se logró establecer dos medidas protectoras más importantes, indemnizaciones y vacaciones pagas, pero solo regía para los trabajadores del sector comercial. (en 1945 se amplió a todos los sectores).

Con la llegada de la ley de protección de mujeres y niños, se estableció en el año 1934 la ley 11.933, la cual protege a la mujer con la licencia por maternidad obligatoria desde los 30 días previos al nacimiento y hasta los 45 días posteriores.

En la década del 40, se produjeron grandes cambios en el movimiento obrero de Argentina. Dado esto, el Departamento Nacional de Trabajo se transformó y pasó a ser Secretaría de Estado, con el nombre de "Secretaría de Trabajo y Previsión".

En 1944, a raíz de solucionar los conflictos en materia de relaciones del trabajo, se crearon los primeros tribunales del trabajo. Al año siguiente, por decreto 33.302[1], se conoció el concepto de “estabilidad en el empleo”, “salario mínimo y vital” y el “sueldo anual complementario”.

El reconocimiento de los derechos sociales y las nuevas funciones del Estado llevaron a grandes transformaciones en materia constitucional; así, en 1949, se inició con la sanción de la ley 13.233 con el fin de declarar la necesidad de revisión y reforma de la carta magna. La nueva constitución de 1949 hace foco en los derechos sociales y las obligaciones del estado con las personas humanas. El derecho del trabajo para ese entonces obtuvo rango constitucional. Con el golpe de Estado en 1955, en 1957 se sancionó una nueva reforma, derogando las reformas constitucionales de 1949, aunque incorporaron a la carta magna el artículo 14 bis.

Resulta trascendente mencionar la sanción de la ley 14.250 “Convenios Colectivos de Trabajo” sancionada en 1953 y la ley 23.551 que regula la actividad de las asociaciones sindicales.

En 1958, se modifica el departamento de Secretaría de Trabajo y Previsión por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para luego darle mayor estructura con el nombre de Ministerio de Economía y Trabajo en 1966, que se conformó por diversas secretarías de Estado. En 1971, con la ley 19.064, vuelve nuevamente a llamarse Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero en 1999, a partir de la sanción de la ley 25.233, se establece su nueva competencia y se constituye con el nombre de Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

En 2002, se modificaron los ministerios con el decreto N°355/2002 y se dejó el nombre de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social hasta 2018, que se conformó el Ministerio de Producción y Trabajo, y quedó dentro como Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo. El cual, en 2019, por publicación en el boletín oficial, vuelve a llamarse “Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.

Actualmente, las leyes laborales vigentes son la ley de contrato de trabajo N°20.744, ley de empleo N°24.013, ley de riesgos del trabajo N°24.557, ley de asignaciones familiares N°24.714, ley de teletrabajo N°27.555 y las recientes reformas en la ley 27.742, ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos y decreto 847/2024.

De esta forma se puede constatar que el derecho laboral se encuentra en constante transformación debido a los hechos sociales y su evolución; se adapta de forma rápida a los cambios sociales dentro del ámbito con relación al trabajador y empleador como relación individual y en relación colectiva a las asociaciones gremiales y sindicales.

Es evidente que el desarrollo de la tecnología marca un hito histórico; si bien en diversas oportunidades es positivo para los trabajadores, cuando no existe una regulación que marque específicamente el control de la relación laboral, se torna una batalla interminable de conflictos y desigualdades. En la mencionada etapa histórica se pudo analizar que el avance de las maquinarias generó puestos de trabajo y beneficio a la economía local; sin embargo, los trabajadores tenían pésimas condiciones en sus establecimientos de trabajo. La dualidad del progreso tecnológico y la necesidad de regulación laboral es el objetivo del presente escrito.

1.2 TECNOLOGÍA Y EL DERECHO LABORAL

La tecnología se define como factor de gran importancia en la transformación digital y comportamiento social, así como conjunto de técnicas que permiten el conocimiento científico de manera práctica y conjunto de procedimientos e instrumentos industriales de un producto o sector.

El derecho laboral está previsto como rama del derecho que permite regular las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, con el objetivo de tutelar el trabajo humano, considerado como conjunto de normas y principios jurídicos que regulan estas relaciones, que surgen del hecho social.

Las innovaciones tecnológicas dan comienzo a nuevas tareas dentro de las empresas, las cuales ofrecen productos y servicios también relacionados con las plataformas digitales. Los empleadores pueden verse beneficiados a la hora de analizar la productividad de los trabajadores con la ayuda de las tecnologías que hacen que los procesos sean más rápidos con la automatización de los mecanismos tecnológicos.

Como hemos visto en el título anterior, la modernidad de la tecnología también provoca en el ámbito laboral precariedad, respecto a la falta de regulación, derechos y deberes de las partes, generando mayores controversias en las relaciones de trabajo. Se puede mencionar que la revolución tecnológica podría solo abarcar a una parte de la sociedad, es decir, tendría mayor beneficio para aquellos que poseen capacidad y formación adecuada para utilizar esta nueva parte de la ciencia.

1.3 PRINCIPALES CAMBIOS DE MAYOR IMPACTO.

El mundo del trabajo se está transformando por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, climáticos y la globalización. En la actualidad, los trabajadores tienen que adquirir habilidades para trabajos tecnológicos; en las llamadas industrias no tecnológicas, también se necesitan trabajadores con estas habilidades técnicas, independientemente de sus propios estudios universitarios. Los trabajadores deberán adquirir nuevas competencias, incluso dentro de sus profesiones, para poder acompañar estos cambios.

El Covid-19 provocó en la Argentina mayor demanda en el dominio de las capacidades digitales y el uso de las TICs¹; con la pandemia se agilizó el proceso de regulación que necesitaba el trabajo desde casa y se evidenció la disparidad en los procesos de incorporación de tecnología. En época de pandemia, el porcentaje de incremento de las tecnológicas en las empresas se elevó.

El cambio de paradigma debe introducir adecuaciones en las ramas del ordenamiento jurídico de cada país, basándose en la dignidad de los trabajadores y los principales principios como el principio protectorio, pero esa tutela debe tener una orientación moderna y finalista, una verdadera protección para el trabajador en la que pueda coordinar su vida adecuadamente y la relación laboral. Es evidente que, en cuanto a lo tratado, el marco jurídico se encuentra desactualizado. El modelo tradicional no está siendo el adecuado para la nueva sociedad tecnológica; las generaciones actuales no se adaptan al modelo rígido de trabajo. La situación actual del trabajo humano implica que deben existir visiones futuristas que acompañen los desarrollos tecnológicos; la sociedad humana necesita control social en el cambio de paradigma.

Es posible admitir que, entre la revolución industrial mencionada y las tecnologías del siglo XXI, existe un factor distintivo, que admite gran relevancia, y es la velocidad con que se produce el cambio tecnológico. Sucede que aún no se ha terminado de desarrollar y consolidar un sistema o desarrollo tecnológico y ya se está creando otro, que reemplace y sea superior al principal.

¹ Tecnologías de la Información y la Comunicación.

CONCLUSIÓN PARCIAL

En síntesis, los principales argumentos presentados demuestran que el derecho laboral se encuentra en constante evolución. Desde la revolución industrial hasta nuestros días, se presentan elementos de trabajo tecnológicos que colisionan en la relación empleador y trabajador. Esto quiere decir que no nos encontramos ante un cambio progresivo, sino que implica que la capacidad de respuesta a nivel tiempo en términos jurídicos es más débil y acotada para responder a los conflictos que las innovaciones tecnológicas puedan generar.

Es fundamental que se establezcan normas o políticas que puedan adaptarse a los cambios tecnológicos y sociales continuos que sirvan a las partes de la relación laboral como respuesta a las controversias.

La historia del derecho laboral argentino demuestra que la protección de los derechos del trabajador es esencial para las relaciones laborales. La rápida evolución histórica exige una respuesta legislativa mucho más eficaz que la de tiempos anteriores.

CAPÍTULO II “PRINCIPIOS Y FORMALIDADES NORMATIVAS EN LA REPÚBLICA

ARGENTINA”

2.1 PRINCIPIOS PRIMORDIALES DEL DERECHO LABORAL.

Los principios del derecho laboral son base en nuestro sistema constitucionalista, encontrando en ellos el fin primordial que es la protección de la persona humana en sus relaciones laborales.

El significado de “principio” se deriva del término del latín “principium”, que significa “comienzo” y “origen”, y en la época clásica se lo ha utilizado para mencionar “norma con carácter superior”. Se sostiene que los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad.

Por otro lado, se considera que los principios generales de derecho son “enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación e integración, como para la elaboración de nuevas normas”²

Los principios tienen cuatro funciones: 1) orientadora e informadora. 2) Normativa o integrativa. 3) Interpretadora. 4) Unificación o armonización de política legislativa y judicial.

Los principios del Derecho del Trabajo constituyen reglas jurídicas autónomas que despliegan su eficacia tanto al momento de formación del régimen regulador de las relaciones laborales como al de exigibilidad de los derechos.³

Con la reforma de 1994, se dio rango constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos y demás convenciones internacionales, a través de la aparición del artículo 14 bis.

La normativa de la República Argentina sienta sus bases en el artículo 14 de la Constitución Nacional incorporado en 1957, donde se establecen los derechos laborales, gremiales y/o sindicales y de la seguridad social. Una de las características del artículo 14 es que ha sido utilizado desde la concepción filosófica del liberalismo clásico, con las particularidades de las libertades individuales, los derechos civiles y los derechos subjetivos de

² Reale Miguel. Introducción al estudio del derecho. 9ª.ed., Madrid, Ediciones Pirámide, 1989, pág. 139.

³ Rodríguez, M. “Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo”, 1979, ed. heliasta.

las personas. Los derechos subjetivos de las personas implican que aquellas pueden reclamar y peticionar por sus derechos.

Los derechos laborales tienen por fin asegurar condiciones dignas y equitativas, jornada limitada, descanso y vacaciones pagas, retribución justa y adecuada, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, protección contra el despido arbitrario, estabilidad en el empleo público, organización sindical libre y democrática.

Los derechos gremiales: concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a conciliación y arbitraje, huelga, garantías necesarias para el ejercicio de sus funciones y estabilidad.

Los derechos sociales: jubilaciones y pensiones móviles, protección integral de la familia, defensa del bien de familia, compensación económica, acceso a la vivienda digna.

2.2 PRINCIPIO PROTECTOR

El artículo 14 bis, al sentar sus precedentes en el principio protectorio otorgándole rango constitucional, obliga a su armonización con los otros derechos, tal como el derecho a la propiedad. Así mismo, otorga garantía de protección para nivelar las desigualdades, en favor de la parte más débil de la relación, en este caso el trabajador. Establece condiciones dignas y equitativas de labor: condiciones no precarias para los trabajadores, espacios limpios, seguros; equidad se refiere a que las leyes laborales te amparen, jornada limitada: 8 horas o 48 horas semanales, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección (esto no se cumple porque nunca fue reglamentado por el congreso, es tarea pendiente), organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial: derecho a estar asociado a un sindicato. Entre otras medidas de protección.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación le da sustento estableciendo en este artículo las bases de la dignidad humana frente a los derechos del trabajador; asegura al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor. Todo trabajo debe satisfacer condiciones de higiene y de seguridad. Cualquier vínculo de trabajo debe ser respetuoso de la dignidad del trabajador. Con la reforma de la Constitución de 1994 se mantuvo incólume la redacción de este artículo; adicionalmente, se ampliaron las normas sociales con rango constitucional en el artículo 75, inciso 22, y además se agregaron convenciones de derechos humanos.

La Ley 20.744 del contrato de trabajo se promulgó en 1974, pero por los gobiernos de turno muchos de sus artículos fueron derogados. La ley 20.744 es norma fundamental en nuestros días; quizás algunos artículos en el siglo XXI necesitan un refuerzo debido a la gran modernización en cuanto a las nuevas tecnologías y la evolución de la sociedad. Regula las relaciones laborales en Argentina y conceptualiza el trabajo humano, plasmando sus bases en las medidas protectorias y los derechos del trabajo. En ella se pueden clasificar las fuentes del derecho del trabajo, al expresar que el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen por la ley, por las leyes y estatutos profesionales, por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales, por la voluntad de las partes, por los usos y costumbres.

El principio protectorio nos indica que la ley parte de la base de que el trabajador y el empleador no son iguales. El trabajador en la relación tiene menor capacidad de negociación que el empleador, en virtud del estado de necesidad en el que se encuentra, es decir, que no tiene poder de elección en cuanto al puesto de trabajo que en verdad desea, remuneración que quisiera ganar, horarios laborales, mejoras o beneficios de contratación; todo esto es impuesto por el empleador. Este principio sigue el concepto jurídico “In dubio pro operario”, le otorga facultad al juez en caso de controversia entre la interpretación de dos normas similares para resolver con la que resulte más favorable al trabajador. Todo juez del trabajo recurre a esta figura para interpretar la norma del ordenamiento jurídico. La regla de la norma más favorable se encuentra plasmada en el artículo 9 de la ley de contrato de trabajo. Esto significa que cuando a una misma situación se le pueden aplicar varias normas, debe elegirse la que es más favorable para el trabajador. La regla de la condición más beneficiosa indica que las leyes no pueden disminuir los derechos de los trabajadores, pero sí pueden ampliarlos, es decir, no pueden empeorar la situación laboral.

De este principio se derivan tres reglas:

- a) In dubio pro operario: El principio in dubio pro operario proviene de su equivalente del derecho penal in dubio pro reo, y está contenido en la LCT (art. 9º, 2do. párrafo). En efecto, dicha norma establece que “si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”⁴.

⁴ De Diego, Julián A. “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Quinta edición actualizada, ed. Abeledo Perrot, 2002, pág. 111.

- b) Regla de la aplicación de la norma más favorable: 1) en la comparación, el tenor de las normas, con prescindencia de las consecuencias económicas; 2) la situación de la comunidad interesada y no sólo la del empleado; 3) lo que es más favorable no debe juzgarse en función de la apreciación subjetiva de los interesados, sino objetivamente, de acuerdo con los motivos que han inspirado las normas, y 4) que la confrontación debe hacerse de tal manera que se aprecie si la “regla inferior” es o no más favorable al trabajador.⁵
- c) Regla de la condición más beneficiosa: 1) Cuando se dicte una reglamentación o disposición de carácter general, aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, éstas quedarán modificadas en sus condiciones anteriores en cuanto no sean para el trabajador más beneficiosas que las nuevamente establecidas. 2) La nueva reglamentación habrá de respetar —salvo que contuviera afirmación expresa en contra— como situaciones concretas reconocidas a favor del trabajador o trabajadores interesados, aquellas condiciones que resulten más beneficiosas para éstos que las establecidas para la materia o materias de que se trate por la nueva reglamentación.⁶

Principio de irrenunciabilidad: establece que los trabajadores no podrán renunciar a los derechos adquiridos; este principio protege de arbitrariedades por parte de los empleadores. Parte de los juristas laboristas se inclinan por aceptar la posibilidad de que el trabajador negocie su renuncia, sin que implique violación al orden público laboral; otro sector niega esta negociación, manifestando que se contradice con el principio mencionado.

Principio de continuidad laboral: se basa en el tiempo que perdure el contrato de trabajo por ser la principal o única fuente de ingreso del trabajador. Se manifiesta en el contrato de trabajo cuando se acuerda el tiempo indefinido; es la imposibilidad de transformar el contrato en otro de duración determinada. Busca la preservación del trabajo, establece una política de estabilidad.

Primacía de la realidad: Otorga prioridad a los hechos, lo que efectivamente ocurrió en la realidad, ignorando las formas o que la apariencia disimule la realidad. Este principio obliga

⁵ Vazquéz, A. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Tomo 1, edición actualizada y ampliada, ed. Astrea, Buenos Aires, 1999, pág. 122.

⁶ Plá Rodríguez, A. “Principios del derecho del trabajo”, ed. De Palma, 1978.

al juez a tener en cuenta todas las circunstancias del caso a la hora de valorar. El contrato de trabajo es un “contrato – realidad”, parte de la premisa “verdad de los hechos”, la esencia de la relación que vincula a las partes, como se indica en el artículo 23 de la LCT. La carga de la prueba en este caso la tendrá el trabajador solo acreditando la prestación de servicios, que muestra una relación de dependencia, excepto que la otra parte demuestre lo contrario.

Principio de buena fe: las partes, trabajador o empleador, deben obrar con diligencia, honestidad, prudencia, sin engaños, trampas o abusos. El contrato laboral debe abarcar y establecer los derechos y obligaciones de las partes, de manera clara para ambas figuras. Por lo tanto, ambos deben ajustar su conducta para celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Principio de igualdad de trato y no discriminación: la igualdad constituye uno de los presupuestos básicos para la justicia. “Será justo lo que es conforme a la ley y a la igualdad, e injusto lo contrario a aquella y lo desigual”⁷. La relación laboral se caracteriza por la visible y notable desigualdad que existe entre las partes: el empleador tiene el poder de dirección, mientras que el trabajador se encuentra a las órdenes, directivas, controles y facultad disciplinaria del empleador. La ley de contrato de trabajo impone al empleador la obligación de tratar a todos los trabajadores de igual manera ante igual situación; asimismo, diversos tratados internacionales se refieren al tema de la discriminación en general.

Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 1,2,7 y 23⁸..

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2 y 26⁹.

⁷ Santo Tomás de Aquino. “La Justicia”. Obra citada por Justo López, Norberto Centeno y Juan Carlos Fernández Madrid en “Ley de Contrato de Trabajo comentada”. Edición 1978 T.1, pág. 162.

⁸ Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 23, 1.- Todo hombre tiene derecho al trabajo, a la libre búsqueda de empleo, a condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección contra el desempleo. Art. 23, 2.- Todo hombre, sin distinción, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo.

⁹ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art. 2° inc. 1°: Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.-; Art. 3: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.- Art. 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 3 y 7¹⁰.

Declaración Americana de Derechos y Obligaciones del Hombre, art. 2¹¹.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 2.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 1, 13, 17 y 24.

Principio de gratuidad: como objeto de facilitar su defensa cuando sus derechos se encuentren vulnerados en la relación de trabajo. Esto quiere decir que la o el trabajador no debe abonar gastos de justicia, tasas judiciales u otros depósitos para iniciar un reclamo, ni durante el proceso judicial. La ley de contrato de trabajo expresa: “El trabajador o sus derechos-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad con los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo...”, a pesar de ello, el vencido debe abonar las costas. La Corte Suprema, en el fallo caratulado “López, Enrique Eduardo c/ Horizonte Compañía Argentina de Seguros Generales S.A. s/ accidente - ley especial”, resolvió que cuando un trabajador pierde un juicio laboral por su culpa, debe pagar todos los gastos por honorarios profesionales que ese juicio ha ocasionado.

derecho, sin discriminación alguna, a igual protección de la ley. A este respecto, la ley, deber prohibir cualquier forma de discriminación y garantizar a todas las personas protección igual y eficaz contra cualquier discriminación por motivo de raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política, o de otra naturaleza, origen nacional o social, situación económica, nacimiento o cualquier otra que fuese.

¹⁰ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 3: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.-; Art. 7°. Los Estados Parte del presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... a.-) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i.-) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ... c.-) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y calidad.

¹¹ Declaración Americana de Derechos y Obligaciones del Hombre Art. 2°: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”.

Principio de equidad: es la justicia en el caso concreto, al existir una norma que, por su generalidad, al aplicarse al caso concreto, resulta ser injusta o genera una situación desventajosa, disvaliosa o no querida por el legislador; sirve para equilibrar y direccionar hacia una solución justa, evitando toda arbitrariedad.

Principio de justicia social: Se trata de “dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común”, consagrado en el art. 11 LCT cuando establece que “cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a las generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”.

Principio de razonabilidad: se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.

2.3 ANÁLISIS DE FUENTES.

Fuente material es aquella que acompaña a la sociedad cuando hay cambios de gran relevancia, es decir, son hechos o factores que se dan en un momento determinado, dando origen a una norma jurídica necesaria debido a los factores que motivaron su sanción.

Fuente formal son las normas debido a que la fuente material motivo el cambio a través del hecho social. Es una norma jurídica que representa y refleja ese hecho social.

Fuentes beneficiosas para el trabajador; en caso de existir, se debe aplicar la más favorable.

Hay tres criterios doctrinarios.

1. Acumulación: Con las normas y cláusulas más favorables, se conforma una nueva norma.
2. Conglobamiento: Se selecciona aquella fuente más beneficiosa para el trabajador.
3. Conglobamiento por instituciones: se divide la norma en institutos y se elige la que tenga mayores beneficios para el trabajador.

2.4 CONTRATO DE TRABAJO:

Por contrato se entiende el acto jurídico mediante el cual dos o más partes manifiestan su consentimiento para crear, regular, modificar, transferir o extinguir relaciones jurídicas

patrimoniales¹². Las partes son libres para celebrar un contrato y determinar su contenido dentro de los límites impuestos por la ley.¹³

El contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres¹⁴.

La presente ley contiene los siguientes elementos:

Acuerdo de voluntades: cada parte debe cumplir sus obligaciones acordadas, dando el consentimiento en el contrato.

Persona física: Deja de lado a persona jurídica, solo establece que la persona física debe prestar sus servicios.

Primacía de la realidad: Se debe respetar lo que se da en la práctica, aunque el documento establecido indique algo diferente.

Plazo: determinado o indeterminado.

Fuerza de trabajo: cuando el trabajador brinda sus servicios al empleador.

Retribución: pago de una remuneración por esa prestación acordada.

Forma: Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares. En principio no existe formalidad para los contratos laborales, pero sí excepciones, por ejemplo, los contratos a plazo fijo que tienen plazo determinado, entre otras condiciones.

¹² Artículo 957. Código Civil y Comercial de la Nación. Ley 26.994

¹³ Artículo 958. Código Civil y Comercial de la Nación. Ley 26.994

¹⁴ Artículo 21. Ley de contrato de trabajo 20.744.

CONCLUSIÓN PARCIAL

En definitiva, la relevancia de este tema radica en las aclaraciones preliminares del derecho laboral necesarias para entender y comprender los principios fundamentales que deben ser respetados como base de nuestro ordenamiento jurídico; así mismo, todos los cambios efectuados por nueva normativa o políticas no pueden vulnerar estos principios.

La adaptación del derecho laboral a la era digital requiere un equilibrio entre la modernización y la protección de los derechos fundamentales; es por ello que solo a través de su estricta observancia y aplicación podremos construir un futuro laboral más justo, inclusivo y respetuoso de la dignidad de todos los trabajadores.

Las propuestas que se realizarán en este escrito tomarán como pie inicial los principios fundamentales del derecho laboral.

CAPÍTULO III “MODERNIZACIÓN EN EL SISTEMA LABORAL ARGENTINO EN EL SIGLO XXI”

3.1 MODERNIZACIÓN LABORAL

La modernización en el sistema laboral argentino no implica la disminución de los derechos para el trabajador y el empleador, sino que propone actualizar sus relaciones conforme al avance de las nuevas tecnologías y cómo impacta en la sociedad.

El derecho laboral se fue modificando con el correr de los años; en el primer capítulo del presente trabajo se pudo demostrar que la sociedad fue acompañada por la legislación argentina, a pesar de que fue por medio de huelgas por parte de los trabajadores. En cuanto a las actividades laborales, se encuentran en constante cambio debido a la alta demanda de la tecnología. En la actualidad, los empleos más reconocidos y mejor pagados son los que implican el desarrollo de las especialidades de las tecnologías, por ejemplo, analista de datos, inteligencia artificial, analista de marketing digital, entre otros.

El recorrido a lo largo de la historia en materia del trabajo nos ha demostrado que el ser humano ha sido tecnológico hace siglos, que podríamos llegar a la conclusión de que este fenómeno no es nada nuevo, sino que son nuevas formas de hacer lo que ya hacíamos, pero de forma ágil y rápida. “No hay cosa nueva sobre la tierra”. De modo que, así como Platón tenía la imaginación de que todo conocimiento no era más que recuerdo, así Salomón dio su sentencia de que toda novedad no es más que olvido.” (Borges, 1947).

La tecnología es el conjunto de teorías y técnicas que permiten el uso práctico del conocimiento científico, y podríamos decir que es el proceso de automatización de la productividad, lo que nos conllevaría a preguntarnos si eso crea ventajas o desventajas para el ser humano, si la información es mucha o si en realidad sabemos poco. A lo largo del presente se analizarán todas estas cuestiones derivadas del derecho del trabajo y cómo impacta en el ser humano.

3.2 REFORMA LABORAL Y EL IMPACTO TECNOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

La historia ha demostrado que un factor importante en la evolución del derecho del trabajo es la tecnología. La revolución industrial a fines del siglo XVIII y durante todo el siglo XIX ha marcado el precedente de la primera modernidad asociada a las nuevas formas de producción, con nuevas máquinas para hacer el trabajo del hombre más rápido y sencillo. La segunda modernidad se considera con el avance de las tecnologías de la comunicación y la

información (TICs). El dato en común es que la innovación tecnológica siempre impactó sobre el humano y el derecho del trabajo tuvo que mantener los niveles de protección social que justifiquen su razón de ser.

Los historiadores han demostrado que en el siglo XVIII se sustituyeron las herramientas de trabajos artesanales por las maquinarias. Con la primera revolución industrial se creó la máquina de vapor, que permitió el aumento de la producción en proceso fabril, utilizando el carbón como combustible; más tarde se creó la locomotora y los ferrocarriles. En la segunda revolución industrial se creó la electricidad con la lámpara eléctrica, la energía hidroeléctrica como primera alternativa sustentable para sustituir los combustibles fósiles. En la tercera revolución industrial podemos hablar de los sistemas de computación, el surgimiento de internet y la telefonía móvil. En la cuarta revolución ya se mencionan las tendencias tecnológicas que están interconectadas y que al presente son las más utilizadas.

3.3 PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL POR REDES SOCIALES.

El proceso de selección de personal en la actualidad se realiza a través de redes sociales; tiempo atrás se publicaban avisos en diarios donde se ofertaban empleos y aquellas personas deberían asistir al lugar con el currículum impreso.

Con las nuevas tecnologías, la publicación de empleos en revistas o diarios ha quedado en la historia; en la actualidad es sencillo enviar currículum por las plataformas de internet que se ocupan del proceso de selección casi automático.

Las plataformas de búsqueda de empleo crearon distintos modos de presentación, ya sea con un video o carta escrita; así mismo, terceros pueden opinar respecto a las habilidades, aptitudes o capacidad de cada uno. Esto pasa en la red social LinkedIn, donde un tercero podrá evaluarte y eso será lo que miren las empresas a la hora de la contratación.

El interés del empleador es conocer al máximo las aptitudes de los futuros dependientes. A pesar de su presentación o entrevista, las redes sociales también son un gran puente para conocer a los futuros trabajadores.

La esfera privada y pública de las redes sociales es un factor importante a la hora de presentarse en una entrevista, lo que se desea compartir y lo que esperamos que el otro conozca de nosotros. Inevitablemente, esto puede afectar de manera positiva o negativa nuestra postulación a ese empleado que deseamos.

A raíz de lo comentado, resulta de gran importancia desde el punto de vista jurídico advertir que esto puede colisionar con la contratación al puesto de trabajo, ya que el empleador puede decidir no continuar el proceso debido a la evaluación que ha realizado en las redes sociales.

La información que se proporciona a través de redes sociales al parecer es mucho más importante que la presentación en un currículum o la propia presentación al momento de la entrevista. Las corporaciones actualmente suelen tener un equipo que realiza las averiguaciones correspondientes, monitoreando las redes sociales de los empleados actuales como de las futuras contrataciones. Cada empresa tiene una cultura distinta, y lo que se ve a la hora de contratar es si esa persona es la adecuada para sumarse al equipo de trabajo que el empleador pretende. Por eso, a la hora de visualizar las redes sociales, se tiene en cuenta cuáles son sus hobbies, si conoce a alguien dentro de la corporación, si presenta comportamientos inadecuados o hasta de qué partido político es la persona. Esto demuestra que se ha derivado la vida personal a una red social.

De esta manera, las corporaciones podrían efectuar la utilización ilegítima de los datos personales del trabajador, lo que afectaría indirectamente algunos derechos para acceder a un puesto de trabajo, ya que solo está siendo evaluado por una red social y no por lo que la persona ha demostrado saber o es capaz de realizar dentro del ámbito de trabajo. En relación a lo mencionado, actualmente se utilizan los filtros ATS (Applicant Tracking System) para descartar de forma masiva los currículums que no cumplen con la búsqueda activa del puesto. “Quiero usar la IA para acelerar el proceso, pero no quiero que reemplace el juicio humano” (Mendy Slaton, 2024).

El gobernador¹⁵ del Estado de Illinois (Estados Unidos) “modificó la Ley de Derechos Humanos de la entidad para tratar el tema de la inteligencia artificial en el marco de las relaciones laborales, de modo que podría cambiar la manera en que las empresas contratan a los empleados. La ley prohíbe a los empleadores utilizar inteligencia artificial en el reclutamiento, la contratación, la promoción y otras decisiones relacionadas con el empleo de una forma en la que pueda ocasionar discriminación basada en la raza, el género o la religión”.

¹⁵ Jay Robert “JB” Pritzket gobernador de Illionois,” la Inteligencia Artificial en el ámbito laboral”, 2025.

En Argentina no existe normativa que regule el proceso de selección; hoy las redes sociales son factores de gran importancia a la hora de la contratación. Así mismo, resulta inadecuado destacar personal por la sola razón de una evaluación en las redes sociales.

Desde otra perspectiva, se ha verificado que los postulantes, a la hora de realizar sus currículums, utilizan la inteligencia artificial para ajustarse a las propuestas. Así mismo, cuando realizan entrevistas virtuales, los mismos acuden a ChatGPT para responder adecuadamente las preguntas que les realiza el personal de selección.

Según Rossana Marín¹⁶ describe en el artículo periodístico que empresas como Thunkable han ajustado sus métodos de selección. A pesar de permitir el uso de ChatGPT en pruebas de codificación, exigen a los candidatos que expliquen qué herramientas utilizaron y por qué, asegurándose de que no simplemente copien y peguen respuestas sin comprenderlas”.

Como resultado de lo expuesto, se debe analizar entonces cómo regular la utilización de la investigación en redes sociales en el proceso de selección para que esto no configure discriminación y afecte los derechos fundamentales de aquella persona que quiere insertarse en el mercado laboral. Por otra parte, los candidatos que asistan a las entrevistas deben dejar de lado el uso de ChatGPT, ya que luego, durante la jornada laboral, se verán las verdaderas competencias del candidato.

3.4 USO DE REDES SOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Las redes sociales hoy son consideradas grandes herramientas de trabajo, son facilitadoras a la hora de comercializar productos y conseguir clientes; no solo las grandes empresas o marcas son las que las utilizan, sino que también pequeños negocios o profesionales con trabajos independientes.

Las corporaciones han incorporado el uso de las plataformas sociales como parte de la tarea diaria de algunos trabajadores, como pueden ser los profesionales encargados de marketing o comunicación, entre otros. Los trabajadores utilizan estas redes para conseguir empleo o consultar acerca de una empresa, y los empleadores a su vez las utilizan para

¹⁶ Marín, R. (2024, 5 de septiembre). Cómo la Inteligencia Artificial está transformando los procesos de selección y contratación de personal en las empresas. Infobae. <https://www.infobae.com/estados-unidos/2024/09/05/como-la-inteligencia-artificial-esta-transformando-los-procesos-de-seleccion-y-contratacion-de-personal-en-las-empresas/>

conseguir trabajadores, como así también conocer el historial laboral de ellos o pedir referencias, generando una red de contactos interconectada.

Las redes sociales han modificado y transformado la manera en que nos comunicamos, contamos y compartimos información, en el ámbito laboral puede distinguirse como herramienta de trabajo en la cual muchas empresas han implementado políticas internas que permiten un uso limitado y consciente de las redes sociales durante la jornada laboral, otras han prohibido el uso por completo de estas redes, esta decisión depende de la cultura de la organización, ya que no existe marco legal que regule lo mencionado, a pesar de no existir regulación específica, se pueden considerar los siguientes artículos de la Ley de Contrato de Trabajo en la Argentina en caso de controversia respecto al uso de estas redes sociales, art. 62, que establece: "Obligación genérica de las partes. Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad"; seguidamente, el art. 63 del mismo cuerpo legal ordena: "Principio de la buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo", y el art. 85: "Deber de fidelidad". El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte". En tal sentido, podría considerarse el derecho a la imagen para proteger a las partes de la relación laboral en caso de que se lesione o vulnere su imagen a través de publicaciones de fotografías en las redes sociales sin previo consentimiento, lo que deriva en mencionar el derecho a la intimidad y privacidad como factor de gran importancia dentro de estas redes.

Aún no se presentan fundamentos sólidos en los cuales se pueda regular la utilización de las redes sociales con acceso a internet en el establecimiento laboral. La jurisprudencia argentina ha demostrado en diferentes oportunidades que no existe un criterio uniforme y categóricamente definido de la materia en cuestión.

Según el artículo 64 de la Ley de contrato de trabajo, el empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o

establecimiento. Es por ello que se otorga la facultad de control, en este caso, de la utilización de las redes sociales en su empresa.

El empleador es propietario de las herramientas de trabajo y tiene el derecho a controlar los bienes de la empresa. El trabajador solo dispone de esas herramientas a efectos únicamente laborales; el control sobre ellas se ve justificado. Puede generar normativas internas en su empresa para la adecuada utilización de las redes sociales, garantizando el trabajo eficiente de los trabajadores; tiene el deber de realizar monitoreos en sus herramientas informáticas, así puede resguardar su confidencialidad y secretos comerciales de la misma; debe velar por la seguridad informática de los datos sensibles de su empresa, a través de controles informáticos; debe resguardar el buen nombre e imagen de la empresa.

En contraposición se encuentra el trabajador y las redes sociales; hemos visto que en la actualidad son muy utilizadas por personas de todo tipo de edad, sin diferenciación alguna. Se pone en evidencia que el empleador y el trabajador deben establecer reglas para el uso de las mismas. El empleador ejerce un control sobre las redes del trabajador; es habitual que a través de ellas se generen opiniones o debates que afecten el interés de la empresa, pero este debate se encuentra controvertido y sin solución alguna. Es una difícil situación, ya que se contraponen derechos, en cuanto unos afectan al trabajador como al empleador, derecho a la libertad de expresión, datos personales, derecho a la imagen, entre otros.

Es importante remarcar que en la República Argentina aún no se creó normativa en la cual se regule el correcto uso de las facultades del empleador para el monitoreo de redes sociales, correo electrónico u otras herramientas informáticas utilizadas por el trabajador en el ámbito laboral. Supletoriamente, hay normas del derecho interno que se adecuan a la situación en la Constitución Nacional: los artículos 14, 18, 19 y 75 inc. 22; en el Código Civil y Comercial de la Nación, en el artículo 1770; en leyes nacionales como la ley 20.216, en su artículo 6; en la Ley de Contrato de Trabajo, en sus artículos 64, 65, 66, 70, 84, 85 y 86; en el Código Penal, artículos 153, 154 y 155.

En las citadas normas se puede identificar que las mismas regulan el derecho de propiedad que tiene el empleador sobre sus herramientas de trabajo, el cual debe establecer un sistema de control que tenga por objetivo poner a salvo los bienes de la empresa, respetando y no comprometiendo la dignidad y privacidad del trabajador.

El empleador podrá crear un reglamento interno en el cual se indique el sistema de control y uso de elementos de trabajo. Para la entrega de los materiales deberá hacer referencia a los elementos hardware entregados junto a una política de cuidado y uso adecuado; para el software podrá poner en conocimiento las aplicaciones instaladas y dar explicación de cómo deben utilizarse. El empleador puede reservarse la facultad de instalar nuevos programas. En caso de que no exista reglamento interno, es ilícito que el empleador pueda acceder a los contenidos sin autorización judicial previa.

3.5 CORREO ELECTRÓNICO

El correo electrónico es aquel servicio en línea que se utiliza para enviar y recibir mensajes. Actualmente en Argentina no existe regulación específica de las comunicaciones electrónicas; existen inagotables casos que se dan en la relación laboral por la falta de la política de uso correcto de este elemento. En términos generales, la protección de datos se encuentra regulada, pero no en términos específicos.

El principio primordial de una relación laboral es la “buena fe”¹⁷, el que debe ser respetado mientras dure el contrato laboral. Dentro de este principio trabajará la política corporativa relacionada al tema en cuestión, quedando comprendido el empleado dentro del deber de buena fe, lo que le dará al empleador la protección de su imagen corporativa.

El empleador dentro de la facultad de dirección¹⁸ y organización¹⁹ establecerá una política interna corporativa obligatoria, mientras que los trabajadores serán comunicados e informados sobre estas políticas. El uso incorrecto de las herramientas de trabajo debe ajustarse a medidas disciplinarias; dependiendo el grado de relevancia que haya tomado el asunto en cuestión, podrá establecerse sanciones, llamados de atención o hasta despido con causa en caso de que se haya dado una conducta gravísima. Estas sanciones deberán guardar proporción con el incumplimiento del empleado. Sin embargo, la Constitución Nacional considera que son

¹⁷ Artículo 63. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo. LCT.

¹⁸ Artículo 65. Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. LCT.

¹⁹ Artículo 64. El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento. LCT

inviolables la correspondencia y papeles privados, con lo cual el monitoreo unilateral podría ser cuestionado por el empleado.

Con respecto al tema abordado, la doctrina tiene dos posiciones:

- Los correos enviados desde una casilla de e-mail laboral son similares a la correspondencia personal, por lo tanto, dichos mensajes no pueden ser controlados por el empleador.
- Los e-mails laborales son herramienta de trabajo, por lo tanto, el empleador podrá monitorear su utilización.

La jurisprudencia ha aceptado que los e-mails son parte de las herramientas de trabajo; sin embargo, no ha aceptado los despidos por el uso incorrecto.

En comparativa con Estados Unidos, existen varias leyes que regulan la protección a las comunicaciones; la jurisprudencia apoya el control y monitoreo por parte de los empleadores. Las grandes empresas estadounidenses hace ya tiempo que recurren a códigos éticos unilaterales como método de clarificación y afianzamiento de la propia imagen corporativa, en donde se explicitan las pautas de conducta requeridas a sus empleados. En el concreto tema del uso del correo electrónico, prohíben su uso inapropiado o ajeno a las tareas encomendadas, al mismo tiempo que previenen sobre las facultades de control que se reserva el empleador. De este modo se pretende evitar que el trabajador pueda alegar expectativa alguna de privacidad en este ámbito específico.²⁰

3.6 DIFERENTES RESOLUCIONES SOBRE CORREO ELECTRÓNICO.

3.6.1 ESTADOS UNIDOS “*BONITA P. BOURKE VS. NISSAN MOTOR CORPORATION*”²¹

Antecedentes del caso.

En junio de 1990, se llevó a cabo una sesión de entrenamiento en la empresa, demostrando el uso del email como herramienta de trabajo para ayudar a la corporación. La

²⁰ Domecq L. “Límites jurídicos al control empresarial del uso del correo electrónico de los trabajadores”.

²¹ Bonita P. Bourke, et al. v. Nissan Motor Corporation in U.S.A., California Court of Appeals, Second Appellate District, Case No. B068705 (July 26, 1993), inédito, disponible por Internet: http://www.loundy.com/CASES/Bourke_v_Nissan.html [captura del 10 de junio de 2005]

instructora de la compañía seleccionó aleatoriamente un mensaje enviado por Bourke a otro empleado de la compañía. Desafortunadamente, el e-mail de Bourke trataba de un asunto personal, de contenido sexual, y nada relacionado con las actividades de la compañía. El incidente fue comunicado a gerencia, quien resolvió inspeccionar todos los correos remitidos, descubriendo una significativa cantidad de mensajes entre Bonita Bourke y Rhonda Hall de contenido sexual y ajeno a la actividad de la compañía. Finalmente, Nissan despidió a los demandantes sobre la base de las investigaciones realizadas que contrariaban la expresa política de la compañía de que los empleados y los contratistas restringen su uso del hardware y del software provisto por la empresa al negocio de la compañía, notificada y aceptada por los empleados al ingresar a la misma; también fue alegado un desempeño insatisfactorio. Bourke y Hall demandaron a Nissan por despido ilícito, invasión a su intimidad y violación de su derecho constitucional a la intimidad al haberse impreso y dado lectura de los emails enviados entre ellos. El Tribunal de Apelaciones de California analizó en primer lugar si los empleados podían tener una expectativa personal y razonable sobre la intimidad de sus comunicaciones dentro de la compañía, para concluir que no existía tal expectativa por la expresa notificación y aceptación de la política de la compañía, y en ausencia de tal expectativa no pudo nunca violarse su derecho a la intimidad. Por tanto, se resolvió que la revisión de correo electrónico por parte del empleador no constituyó invasión del derecho de la privacidad, atento haber sido los empleados notificados por el demandante de la política de la empresa de restringir el uso del correo electrónico y su control”.

3.6.2 ARGENTINA "PEREYRA, LEANDRO RAMIRO C/ SERVICIOS DE ALMACÉN FISCAL ZONA FRANCA Y MANDATOS SA S/ DESPIDO".²²

La empresa Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A. ha decidido despedir a Leandro Ramiro Pereyra por el uso indebido del correo electrónico.

El actor, según la parte demandada, ha utilizado el correo electrónico en cuestión para negocios particulares, de desarrollo de un sitio de internet, y ello fue durante la jornada laboral.

La parte demandada debió acreditar las injurias atribuidas a la parte actora. En tal sentido, se debe considerar que la injuria es de naturaleza objetiva y en ello se debe ver la

²² CNTRAB, Sala VII, 27/03/03, “Pereyra, Lenadro Ramiro c/ Serviociops de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A. s/ despido”, DT, 2003-B, 1523.

entidad de la imputación que se avale con probanza válida y contundente. La conducta negligente que en el caso se le imputa a Pereyra, es decir, usar la red informática de la empleadora para su beneficio particular y desatender a los clientes de ésta, generó en la parte demandada la pérdida de confianza por parte de la recurrente; cae generalmente en la órbita del fuero íntimo del empleador y debe admitírsela como fuertemente influenciada subjetivamente por el personal sentir del afectado.

Cabe aclarar que no toda conducta negligente y/o pérdida de confianza resulta causal válida de despido, sino solo aquella que adquiere connotaciones suficientes para alcanzar a ser estimada por quienes son ajenos a esa relación laboral.

La demanda no ha acreditado que haya dictado norma alguna sobre el uso que debían hacer los empleados sobre los correos electrónicos, con el agravante de que procedió a despedir a Pereyra sin hacer previa advertencia del uso personal y particular del correo electrónico; es por ello que el despido no se ajustó a derecho”.

Cabe realizar una breve comparativa de la resolución de los dos casos comentados anteriormente.

En el fallo comentado de Estados Unidos, se pudo observar que la empresa tenía un reglamento interno de las políticas del uso debido de los equipos y el correo electrónico; además, los empleados participaban en las charlas y auditorías que se daban con respecto a esto. Es por ello que la corporación salió victoriosa en el caso, a diferencia del caso comentado de Argentina, en el cual no existió reglamento por parte de la empresa, en el cual el empleado fue despedido por pérdida de confianza, no pudiendo la empresa justificar este despido.

En conclusión, se puede decir que es una práctica habitual de la mayoría de las organizaciones poner a sus empleados en poder de celulares y de cuentas con servicio de internet y correo electrónico para que logren un mejor rendimiento laboral. En consecuencia, lo que se plantea es que tales elementos se prestan con facilidad al "uso personal" por parte de los trabajadores. Es posible que el uso de las herramientas tecnológicas para asuntos privados por parte de los empleados llegue a causar importantes desajustes para las actividades de las empresas; inversamente y salvo que exista expresa prohibición, es raro que los trabajadores lleguen a cuestionarse si es ilegal, abusivo o poco ético utilizar para uso personal los instrumentos que se les brindan. En ese contexto, trabajadores y empleadores parecen fluctuar por el vacío legal que presenta la situación, generan conflicto entre ambas partes. Para evitar

cualquier tipo de complicación y confusión, las empresas necesitan instituir políticas internas precisas que dispongan claros lineamientos sobre el uso de todas las herramientas que se les proporcionen a los trabajadores para realizar sus labores. Una de las formas de prevenir es dando a conocer a los empleados el derecho del empleador a controlar el correcto uso del correo electrónico, el teléfono celular o internet. Puede decirse entonces que, a través de diversos instrumentos tales como manuales de inducción, reglamentos internos de trabajo, comunicados específicos o códigos de ética, las compañías deben definir el alcance del uso de las herramientas de trabajo y de todas sus aplicaciones de modo que los trabajadores adquieran un acabado conocimiento sobre derechos y obligaciones de las partes, controles y sanciones aplicables para casos de incumplimiento. Es importante que las empresas describan las políticas y las prácticas en ese aspecto, puntualizando si se podrán destinar para uso personal, si sólo se podrán usar para el cumplimiento de tareas laborales o, en su caso, si serán beneficios otorgados por el empleador. En efecto, resulta elemental para las empresas reglamentar el empleo de las herramientas tecnológicas en forma escrita y posteriormente notificar al empleado.

Si bien se ha avanzado bastante en el último tiempo, en nuestro país no existe legislación que otorgue un marco legal específico a las cuestiones que puedan desatarse en el ámbito laboral relacionadas con la utilización de estas nuevas herramientas tecnológicas. Como consecuencia de esas lagunas jurídicas, a través de sus sentencias los tribunales laborales han tenido que ir construyendo determinados contornos que por lo general han concluido por reconocer el derecho de los empleados. Muchos de los casos que han llegado a la Justicia se han resuelto a favor de los trabajadores. Esto se ha dado porque algunas empresas no tienen políticas bien definidas sobre el uso de las herramientas tecnológicas y por tal motivo no les advierten a sus empleados que dicho uso debe ser realizado únicamente en función de su actividad laboral. Uno de los principales fundamentos que han utilizado los tribunales en sus resoluciones ha sido la falta de comunicación efectiva a los empleados sobre el modo de proceder con respecto a la utilización de los instrumentos de trabajo.

Es por ello que es importante que las corporaciones realicen políticas internas del uso debido de las nuevas tecnologías, que los empleados estén informados fehacientemente y que se realicen charlas de manera constante para evitar cualquier confusión o conflicto que esto genere.

3.7 CÁMARAS DE VIGILANCIA

Las cámaras de vigilancia son dispositivos electrónicos que permiten captar imágenes de video en tiempo real, siendo monitoreados. Cuando hablamos de estos dispositivos, podemos remontarnos al panóptico de Michel Foucault; el poder y el control son el eje central de las relaciones en una institución como ser una empresa, la gestión del comportamiento de una sociedad vista desde el exterior. En el libro “Vigilar y castigar”, los prisioneros eran vigilados por una única persona que podía visualizar todas las celdas, sin que ellos fueran conscientes de que estaban siendo vigilados o no. Esto es similar a las cámaras de vigilancia que se encuentran en las empresas, con la diferencia de que ellas son utilizadas para proteger los bienes del empleador según lo dispuesto en el artículo 70 de la ley de contrato de trabajo, no pudiendo utilizarse las mismas para perseguir y controlar a los trabajadores fuera del concepto “proteger los bienes de la empresa”. Por tal razón la doctrina ha entendido que “la videovigilancia opera como elemento disuasor de la comisión de delitos y como elemento de prueba de la realización de los mismos, de esta forma se incrementa sustancialmente el nivel de protección de los bienes y libertades de las personas”.²³.

Los derechos del trabajador a la dignidad, privacidad e imagen deben ser respetados. La recolección de imagen y datos por estas cámaras de vigilancia debe estar sujeta a la Ley de Protección de Datos Personales (habeas data²⁴), debiendo cumplir los requisitos de dicha norma. El derecho a la imagen es un derecho personalísimo que permite al trabajador controlar y proteger su imagen; la videovigilancia no debe violar este derecho, es por ello que el trabajador debe estar informado de que está siendo grabado.

Existen principios que deben cumplirse a la hora de colocar cámaras de seguridad; las mismas no pueden utilizarse para el control de producción, solo pueden captar imágenes respectivas a la seguridad del establecimiento y de los trabajadores, no pueden captar sonidos, no pueden instalarse cámaras de manera directa en sanitarios y/o vestuarios, espacios de descanso de los trabajadores, nunca deben estar dirigidas a un único puesto de trabajo, los trabajadores deben estar informados de la colocación de cámaras de seguridad y su funcionamiento.

²³ Masciotra, M. “La voz y la imagen amparadas por el hábeas data”, 1-ene-2003, Cita: MJ-DOC-2120-AR|ED, 203-679|MJD2120.

²⁴ Habeas data: acción legal que busca proteger los datos que son utilizados sin consentimiento.

A pesar de que el uso debido de las cámaras de seguridad esté regulado por la Ley de Protección de Datos Personales, los empleadores deben informar a los trabajadores que están siendo grabados, quedando prohibida la utilización de las imágenes para vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores.

Según Lisandro Frene “En Argentina no existe una norma que trate orgánicamente estos temas ni tampoco disposiciones específicas. Apenas una disposición de la Agencia de Acceso a la Información Pública (AAIP) sobre videovigilancia (Disp 10/2015, sin referencia alguna al ámbito laboral). La ley 25.326 nada menciona al respecto (a diferencia del Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, que lo trata en los Considerandos 71 y 155; y en los artículos arts 9.2.b, 9.2.h, 9.3 y 88). La ley de contrato de trabajo 20.744, por su parte, contiene principios extremadamente genéricos (arts. 64 y 65 sobre facultades de organización y dirección del empleador; y arts. 70 y 71 sobre controles personales del trabajador), que ayudan poco para resolver los interrogantes concretos planteados más arriba. La reciente ley de teletrabajo, aplicable únicamente a los trabajadores bajo ese régimen, contiene un par de artículos que al menos contemplan los sistemas de control el derecho a la intimidad y el software de videovigilancia de los ‘teletrabajadores’ (arts. 15 y 16 de la Ley 27.555). Pero la reglamentación de tales artículos mediante el Decreto PEN 27/2021 prácticamente nada agregó al respecto.”

3.8 DATOS BIOMÉTRICOS.

Los datos biométricos son las características físicas o fisiológicas o de conducta de una persona que permiten su identificación única, como imagen facial o datos dactiloscópicos. Estas son características únicas del ser humano; no pueden existir características similares o iguales en otra persona. Los datos biométricos se consideran información sensible de cada uno, porque cada persona tiene una gran cantidad de datos exclusivos que pueden servir para procesos de identificación. “La innovación científica puede modificar las formas de supervisión, pero no debe alterar los derechos cuya elaboración y vigencia no dependen, en principio, de medios mecánicos, sino de una concepción de valores que en mucho trasciende el uso de instrumentos técnicos”²⁵. Desde el siglo XIX se utilizan las huellas dactilares, pero con el avance de la inteligencia artificial se han incorporado otras partes corporales, como los ojos, la voz, etc. El nivel de certeza y fiabilidad fue desarrollado para que no exista margen de error; hoy se considera una innovación perfecta para la identificación.

²⁵ Sojo, Lorenzo A., 19-03-2010, “El derecho a la intimidad en el ámbito laboral.”

En materia laboral, la utilización de estos datos es muy novedosa. Históricamente, el registro de la jornada laboral se realizaba mediante el método manual, como la firma de hojas de asistencia o el uso de tarjetas de fichaje, pero en la era de la tecnología se buscaron soluciones eficientes como el reconocimiento facial a través de una cámara de ingreso. Esto sirve para automatizar el proceso de inicio de la jornada laboral. A razón doctrinaria, esta nueva tecnología debe ser solamente utilizada para el control de asistencia y horas trabajadas, sin vulnerar otros derechos fundamentales de los trabajadores.

El reconocimiento de datos biométricos faciales utiliza una serie de características pertenecientes a cada persona; se basa en puntos claves del rostro como la distancia entre los ojos, forma de nariz y boca.

El ingreso a la jornada de trabajo por este método es muy novedoso y ha generado discordia en el ámbito jurídico argentino como internacional. En Argentina, la ley de protección de datos personales N° 25.326, establece el reglamento para su utilización. La finalidad en el ámbito laboral es solamente el control asistencial y las horas efectivamente trabajadas; no podrá utilizarse para vulnerar ningún otro derecho fundamental del trabajador, pero aún no hay regulación que identifique el consentimiento del trabajador para la utilización de sus datos personales.

La controversia podría generarse mientras o luego de que la relación laboral finalice, sin saber el trabajador dónde quedarán sus datos biométricos guardados. El problema que podría generar es que vulneren los derechos y libertades de las personas, entonces cabe preguntarse si los empleadores podrán utilizar el reconocimiento facial para controlar la jornada laboral de los empleados. Aun en Argentina no se ha registrado un fallo acerca de este tema, pero la jurisprudencia española le dio tratamiento mediante un fallo, el cual condenaba a una empresa por la existencia de vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar y derecho a la imagen.

Cabe comentar que el reconocimiento facial o sistema de identificación utilizado por las empresas es muy novedoso y marca el avance tecnológico dentro de ellas. Aunque estos sistemas no estén prohibidos, debería darse un tratamiento especial, otorgando a las empresas una evaluación del tratamiento que le darán a la hora de utilizar la tecnología biométrica, así como también se deben establecer reglas de información previa en el contrato laboral y previo consentimiento del trabajador. Con esta información se evitaría vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a la intimidad y a la imagen, entre otros.

Actualmente, la legislación de protección de datos en la Argentina se basa en el artículo 19 de la Constitución Nacional en cuanto a la protección de privacidad, la correspondencia epistolar y los papeles privados, como así también la acción del habeas data que busca proteger de manera eficiente y rápida los datos personales, y posteriormente la ley de protección de datos. Al hablar del sistema de datos biométricos, a pesar de que se encuentra perfeccionado, también puede generar errores por un mal uso, y cabe preguntarse en materia laboral qué pasaría si ese registro falla. Por error se le descuenta presentismo o no se reconocen las horas extras. Como mencioné anteriormente, se debe implementar una nueva ley o reglamentación para el uso biométrico en las oficinas, así evitar el vacío legal o la libre interpretación, que podría afectar a ambas partes en un contrato de trabajo.

3.9 TELETRABAJO Y HOME OFFICE.

Las innovaciones tecnológicas provocaron grandes cambios en los métodos de trabajo; fue en el año 2020, como producto del COVID-19, que muchas empresas se vieron obligadas a cambiar las formas en las que los trabajadores prestaban sus servicios debido al aislamiento obligatorio. Aquellos empleados no esenciales podían realizar sus tareas de manera remota, es decir, que no era necesario que se encuentren en el establecimiento físico de su lugar de trabajo, sobre todo aquellos puestos administrativos que no necesitaban contacto con otras personas.

El teletrabajo, también conocido como trabajo remoto o trabajo a distancia, es una modalidad en la que los trabajadores pueden realizar sus funciones a distancia, sin importar el lugar físico en que ellos se encuentren. Las características principales se basan en que el trabajador puede realizar su trabajo en cualquier ubicación, sin tener un establecimiento determinado para la prestación de servicios. La segunda característica es que motiva al uso de las nuevas tecnologías mediante las TICs, tecnologías de la información y la comunicación.

Actualmente, se conocen distintos tipos de modalidades para el teletrabajo, como puede ser la modalidad 100% home office o una modalidad híbrida.

Esta tendencia trae consigo ventajas y desventajas para las partes. Para el trabajador puede representar ahorro en movilidad, mejor organización del tiempo, posibilidad de balance trabajo con vida personal o familiar, pero también puede traer desventajas como aislamiento social, dificultad laboral de trabajo en equipo o riesgo de agotamiento por no poner fin a la jornada laboral, y para los empleadores representa ahorro de infraestructura o servicios, menores accidentes laborales, pero también tiene la posibilidad de desventajas como la pérdida

cultural de la empresa, menor control de productividad, problemas con la seguridad de los datos informáticos.

En cuanto a la economía, algunos países utilizaron este método para atraer y reactivar el turismo; los nómadas digitales son aquellas personas que pueden estar trabajando remotamente en cualquier parte del mundo.

Debido a la alta demanda de esta modalidad de trabajo, la República Argentina promulgó el régimen legal del contrato de teletrabajo, Ley 27.555 y su reglamentación, la cual tiene como objeto establecer los presupuestos legales mínimos para regular la modalidad de teletrabajo; la misma se basa en la Ley de contrato de trabajo en cuanto a los derechos y obligaciones de las partes, protegiendo los derechos básicos del trabajador.

3.10 PAGO DE REMUNERACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON BILLETERA

En el marco del derecho argentino, cuando hablamos de remuneración, nos referimos a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y en la Ley de Jubilaciones y Pensiones (24.241). Según la Ley 20.744, se denomina remuneración a la contraprestación percibida por el trabajador como consecuencia del contrato y de haber puesto a disposición su fuerza de trabajo. Esta remuneración tiene una serie de características que el empleador debe cumplir. En la relación de trabajador dependiente como subordinado, el empleador debe dar una remuneración que puede ser en dinero o en especie, según lo expresado en el artículo 107 de la LCT. En caso de que sea en especie, no podrá ser superior al 20% del total de la remuneración. Esta remuneración se conforma de distintos conceptos:

Remunerativos: Son aquellos que representan la remuneración básica por la prestación laboral, a las cuales se les aplican retenciones a los aportes de seguridad social y el empleador hace contribuciones.

No remunerativos: Proviene de la seguridad social, como son las asignaciones familiares o los que se originan con motivo de la ruptura del contrato de trabajo.

Beneficios sociales: Son aquellos destinados a mejorar la calidad de vida del trabajador dependiente, como por ejemplo vales de almuerzo, entrega de indumentaria de trabajo, entre otros adicionales.

Entonces, los conceptos remunerativos y no remunerativos deben detallarse en el recibo de sueldo y en el libro de sueldos y jornales. Según el artículo 52 de la LCT, la estructura puede definirse de la siguiente manera:

Sueldo básico: es el monto establecido en el Convenio Colectivo para la categoría del trabajador; si no hay convenio, lo fijará el empleador. Siempre será correcto si es superior al salario mínimo vital y móvil.

Adicionales fijos: son los conceptos que percibe el trabajador todos los meses.

Adicionales variables o periódicos: por lo general se encuentran estipulados por los Convenios Colectivos o en los acuerdos de cada una de las empresas.

El pago de las remuneraciones debe realizarse al personal que cobra mensualmente cuando finaliza el mes trabajado, al personal que se le paga por jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o quincena y al personal que se le paga por pieza o medida, al terminar la semana o quincena, por el total de los trabajos realizados en ese período.

El plazo que tiene el empleador para abonar los sueldos es de cuatro días hábiles para los trabajadores que cobran por mes o quincena, y de tres días hábiles para los que cobran semanalmente.

Por otro lado, la Ley 24.241 define la remuneración como todo ingreso en dinero o en especie en compensación de su actividad personal, que recibe el afiliado.

En el análisis se debe realizar una distinción entre ambas leyes:

Los sujetos en la ley 20.744 son el trabajador y el empleador; marca la relación que existe entre estas dos figuras, mientras que en la ley 24.241 lo importante es la compensación o retribución que reciba el afiliado.

La situación laboral en la ley 20.744 es por medio de un contrato que se encuentra vigente en el tiempo actual; en la ley 24.241, ese contrato ya se encuentra finalizado, extinguido o no se configura en forma estricta cuando se da la relación de trabajo independiente.

Como conclusión a esta comparativa, el derecho argentino utiliza la palabra remuneración de manera genérica, causando confusión al hablar de remuneración en su sentido puro y estricto, y retribución como forma de compensación.

Ahora bien, cabe analizar la forma en la que el empleador puede efectuar el pago de esta remuneración, que puede ser mediante depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador. Dicha cuenta debe ser abierta en entidades bancarias habilitadas, con ciertas características:

- Debe ser cuenta sueldo;
- No podrá tener límites de extracción;
- No tendrá costo alguno para el trabajador;

Con la actualización de las tecnologías se crearon billeteras y monedas virtuales, pero cabe analizar cada una de ellas para establecer qué sucedería si se aplican en el pago de la remuneración de un trabajador.

Billetera virtual: Es aquella que se encuentra como aplicación en un dispositivo móvil, el cual te permite realizar operaciones financieras, aun sin tener cuenta bancaria, en la cual se pueden realizar transferencias, recibir dinero, abonar facturas de servicios, entre otros.

Según la resolución 179/2020, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social suspendió el pago de salarios hacia billeteras virtuales o electrónicas, ya que, como se mencionó anteriormente, las cuentas sueldo deben ser de una entidad bancaria habilitada, es decir, que tienen que cumplir con la normativa de entidades financieras y con la ley de contrato de trabajo.

La resolución 168/2018 fue derogada por no cumplir con las formalidades establecidas para la acreditación de remuneraciones en dinero por parte de los empleadores.

La resolución 179/2020 prohibió la acreditación de sueldos en las denominadas billeteras virtuales, ya que no cuentan con la regulación legal formal, además de no cumplir con los requisitos de la seguridad de la información; adicionalmente, no están sujetas a cumplir con las exigencias de solvencia y liquidez.

En el año 2023, nuevamente se generó el debate a través del DNU 70/23. Esta disposición autorizaba a percibir haberes en billeteras virtuales; la justicia no reglamentó dicha

disposición y se consideró inconstitucional, fallo que fue confirmado por la Cámara Nacional del Trabajo.²⁶

3.11 GEOLOCALIZACIÓN

La geolocalización es la técnica que se utiliza para obtener la ubicación de un dispositivo electrónico o de una persona en tiempo real. Los datos de ubicación son definidos como información recopilada por una red o servicio sobre dónde está o estaba ubicado el teléfono del usuario u otro dispositivo.

Muchos de los dispositivos móviles tienen instalados los servicios de geolocalización cuando son herramientas de trabajo proporcionadas para el trabajador, así como también existen aplicaciones que sirven para obtener el ingreso a través del fichaje móvil.

Sin embargo, estas herramientas no solo son utilizadas por el empleador para localizar los dispositivos pertenecientes a la empresa, sino que también a través de ellas pueden acceder y observar la ubicación del trabajador.

A la situación comentada debe darse un tratamiento específico, para no violar el derecho a la intimidad de los trabajadores; es por ello que proponemos una política obligatoria para el tema en cuestión con los siguientes puntos:

Permitir la instalación de las aplicaciones de geolocalización solo por necesidad fundamentada específica de la empresa, prohibiendo la posibilidad de llevar a cabo el fin único de controlar al trabajador invadiendo toda esfera privada.

Deberá informar previamente a los trabajadores la existencia de tales mecanismos en el teléfono móvil y/o en cualquier otro dispositivo brindado por la empresa, debiendo demostrar dónde se guardarán los datos de ubicación del trabajador.

El dispositivo utilizado para tales fines debe permitir desactivarse luego de la jornada laboral estipulada, impidiendo así obtener otros datos que no sean para la finalidad originaria. Es fundamental que el empleador respete la protección de los datos personales del trabajador, garantizando que no se difundirá dicha información.

²⁶ Dario, L. (2024 septiembre). “*Fintech vs. bancos: las billeteras apuran la reglamentación del pago de sueldos*”. Diario El Cronista.

Se comentará el fallo “Pavolotzki, Claudio y otros vs. Fischer Argentina S.A.” Fallo resuelto por la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la ciudad de Buenos Aires el 10 de julio de 2015, con el fin de demostrar cómo actúa la geolocalización en el ámbito de trabajo.

Antecedentes del caso

La empresa “Fischer Argentina S.A.” había instalado en los teléfonos celulares una aplicación de software llamada “Show Position”, la cual funcionaba como geolocalización, la que permitía reconocer la ubicación en tiempo real de aquellos empleados “viajantes de comercio”.

La controversia se dio cuando los empleados reclamaban que esto generaba una ampliación a sus tareas y una intromisión en sus vidas privadas, en tanto el dispositivo funciona las 24 horas diarias, es decir, que el empleador podría saber las actividades extralaborales de los trabajadores, su ubicación permanentemente, lo cual ponía en riesgo sus bienes y su familia.

La empleadora sostuvo que esta aplicación es solo un sistema de gestión operativo y comercial, que busca resguardar la seguridad de sus empleados solo en el horario laboral. Afirmó que la información se utilizaba para generar informes periódicos y no para el seguimiento en tiempo real de los empleados.

El tribunal falló a favor de los empleados, considerando que este software instalado en los teléfonos celulares representaba la violación del derecho a la privacidad. Además, la empresa no había justificado el uso de la geolocalización, tampoco implementó políticas de uso adecuado y transparencia a la hora de poner en marcha el nuevo programa tecnológico. Se hizo mayor hincapié en la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N° 25.326), donde se exige el consentimiento del titular de la información que se obtiene.

CONCLUSIÓN PARCIAL

En definitiva, los puntos clave que hemos tratado presentan un panorama complejo y en constante evolución; esto revela la necesidad de adaptar el derecho laboral a nuevos desafíos y oportunidades que plantea la era digital. La transformación del panorama laboral, impulsada por la creciente demanda de habilidades tecnológicas, plantea nuevos desafíos y oportunidades. Si bien la tecnología ha sido una constante en la historia de la humanidad, su acelerado avance actual exige una reflexión profunda sobre su impacto en el mundo del trabajo. La necesidad de

adaptar la legislación laboral a los nuevos escenarios tecnológicos ha sido una constante a lo largo de la historia.

En la actualidad, la cuarta revolución industrial plantea nuevos desafíos y oportunidades. La capacidad de adaptación del derecho laboral a los cambios tecnológicos será determinante para construir un futuro laboral justo y sostenible. La automatización de la productividad, si bien puede generar eficiencia y crecimiento económico, también plantea interrogantes sobre el futuro del empleo y la necesidad de adaptar las competencias laborales.

En cuanto a la transformación del proceso de selección de personal, impulsada por la digitalización y la inteligencia artificial, plantea desafíos y oportunidades significativas. Si bien las redes sociales y las plataformas en línea han agilizado la búsqueda de talento y facilitado la evaluación de candidatos, también han generado nuevas problemáticas relacionadas con la privacidad, la discriminación y la equidad. La falta de regulación en Argentina sobre el uso de redes sociales en el proceso de selección deja a los candidatos vulnerables a prácticas discriminatorias. La integración de las redes sociales y la inteligencia artificial en el proceso de selección de personal exige un enfoque equilibrado que priorice la equidad, la transparencia y la protección de los derechos de los candidatos. La regulación y la ética deben ser pilares fundamentales en la construcción de un futuro laboral justo e inclusivo.

El correo electrónico como medio de comunicación no tiene una regulación específica en Argentina; ha generado incertidumbre y conflictos entre empleadores y trabajadores.

La jurisprudencia y la doctrina han debatido sobre la naturaleza del correo electrónico laboral, oscilando entre considerarlo correspondencia personal y herramienta de trabajo. La comparación con la legislación y jurisprudencia estadounidense revela la importancia de establecer políticas internas claras y comunicadas a los empleados. La buena fe, la facultad de dirección y organización del empleador y el derecho a la privacidad del trabajador son principios fundamentales que deben equilibrarse. En definitiva, la necesidad de una legislación específica en Argentina que regule el uso de las comunicaciones electrónicas en el ámbito laboral es evidente.

La implementación de cámaras de vigilancia en el ámbito laboral, si bien busca proteger los bienes del empleador, plantea un delicado equilibrio entre la seguridad y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Los principios de proporcionalidad, finalidad y transparencia son esenciales para el uso legítimo de las cámaras de vigilancia. Además, los

trabajadores deben ser informados de su instalación y funcionamiento. La falta de una normativa específica en Argentina sobre el uso de cámaras de vigilancia en el ámbito laboral genera incertidumbre y potenciales abusos. La jurisprudencia y la doctrina deben desarrollar criterios claros y precisos para equilibrar los derechos del empleador y los trabajadores.

La singularidad y sensibilidad de los datos biométricos exigen una regulación y supervisión cuidadosas para evitar abusos y discriminación. La implementación de sistemas de reconocimiento facial y otros métodos biométricos debe estar sujeta a estrictos controles y principios. La finalidad del uso de estos datos debe ser clara y limitada al control de asistencia y horas trabajadas, y no debe utilizarse para vulnerar otros derechos fundamentales. La necesidad de una legislación específica en Argentina que regule el uso de datos biométricos en el ámbito laboral es evidente. Esta legislación debe establecer reglas claras sobre el consentimiento del trabajador, la finalidad del uso de los datos, la seguridad y confidencialidad de los datos, y las sanciones por incumplimiento.

Con respecto al teletrabajo, con sus diversas modalidades y características, ha demostrado ser una alternativa viable y eficiente para muchas empresas y trabajadores. La Ley 27.555, al establecer el régimen legal del contrato de teletrabajo en Argentina, representa un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores y la regulación de esta modalidad laboral. Esta ley, basada en la Ley de Contrato de Trabajo, garantiza los derechos básicos de los trabajadores y establece las obligaciones de los empleadores. Sin embargo, el teletrabajo también plantea desafíos importantes, como el riesgo de aislamiento social, la dificultad para establecer límites claros entre la vida laboral y personal, y la seguridad de los datos informáticos. Es fundamental que las empresas y los trabajadores adopten medidas para mitigar estos riesgos y aprovechar al máximo las ventajas del teletrabajo.

Por otro lado, la regulación de la remuneración en Argentina requiere una actualización y clarificación para adaptarse a los nuevos desafíos tecnológicos como las billeteras y monedas virtuales que se utilizan en el resto del mundo.

La implementación de la geolocalización en el ámbito laboral, si bien ofrece herramientas para la gestión y seguridad, plantea desafíos significativos en la protección de la privacidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. La capacidad de rastrear la ubicación en tiempo real de los empleados exige una regulación y supervisión cuidadosas para evitar abusos y discriminación. La necesidad de establecer políticas claras y transparentes sobre el uso de la geolocalización es evidente. Estas políticas deben limitar la instalación de

aplicaciones de geolocalización a necesidades específicas y justificadas de la empresa, y prohibir su uso para el control invasivo de los trabajadores.

Es necesario entender que la información previa y el consentimiento informado a los trabajadores son esenciales para garantizar la protección de sus datos personales. Los empleadores deben informar sobre la finalidad del uso de los elementos tecnológicos en general, utilizando políticas internas que advertirán las buenas prácticas.

CAPÍTULO IV “FALLOS EN MATERIA LABORAL CON RELACIÓN A LA TECNOLOGÍA”

4.1 FALTA DE REGULACIÓN EN EL SIGLO XXI.

En el presente capítulo, se examinarán fallos judiciales relevantes que proporcionarán sustento empírico al tema central de este trabajo. Cada fallo será seguido de una conclusión concisa, destacando la necesidad apremiante de abordar la laguna regulatoria existente en materia de tecnología.

El objetivo primordial de este análisis es evidenciar la urgencia de que los legisladores revisen y actualicen el marco normativo vigente, con el fin de eliminar ambigüedades y garantizar la claridad en las relaciones laborales que se ven mediadas por el uso de tecnologías.

Se espera que la exposición de estos casos sirva como llamado de atención para encontrar la regulación correspondiente. A continuación, se comentarán los fallos de manera breve con el objetivo de obtener una conclusión a las discrepancias del tema abordado.

FALLO “C., J. A. Y OTRO S/ NULIDAD”. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES EN LO CRIMINAL Y CORRECCIONAL. (CAUSA N° 47.334/2016)

El fallo “C., J. A. y otro s/ nulidad”, resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional, Sala 1, Buenos Aires del 25 de marzo del año 2019, marco un precedente en la utilización de mails como evidencia en un proceso.

La Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional declaró la nulidad de la incorporación como evidencia de correos electrónicos enviados por un empleado y obtenidos por el empleador.

La cámara considero que habían sido obtenidos en violación al derecho a la intimidad consagrado en los artículos 18 y 19 de la Constitución Nacional, esta decisión coincidió con la defensa en que, “se violó la expectativa de privacidad, toda vez que nada sabía el empleado de cuál era la posibilidad de invasión en su intimidad ni la modalidad de control que sobre sus tareas su empleador pretendía y que finalmente practicó al acceder a su correo electrónico personal”.

Así mismo, la Sala en su argumento final cito que se debe respetar el ámbito privado de los particulares, “Ello por cuanto dentro de los derechos individuales de una persona -contemplado por la Constitución Nacional-, ya sea como derivación del derecho a la propiedad o como un derecho autónomo a la intimidad -contemplado en los Pactos

Internacionales con jerarquía supra constitucional-, existe un deber del Estado de regular aquellos ámbitos privados donde sus titulares han exhibido un interés en que así se mantengan. Esa expectativa respecto a los ámbitos privados, se vería claramente reflejada en que el correo electrónico posee características de protección de privacidad más acentuadas que la tradicional vía postal, ya que para su funcionamiento se requiere un prestador de servicio, el nombre de usuario y un código o contraseña de acceso, que impide la intrusión de terceros, accediendo a los datos informáticos ajenos sin la autorización o anuencia del titular de la casilla.”; “A nuestro criterio entonces, los correos electrónicos que fueran aportados como elementos probatorios por la querella para dar sustento a la imputación, fueron obtenidos a través de una intromisión en la privacidad, fundamentalmente porque nada se había establecido en relación a tal extremo como política de la empresa y que hubiese permitido a los empleados conocer, con la claridad que las normas citadas exigen, cuáles eran los límites a su intimidad, por lo que, más allá de que pudiera existir un cauce independiente de investigación, el cual será analizado al momento de resolver el recurso de apelación interpuesto contra el procesamiento en los autos principales, corresponde anular la incorporación de los correos en cuestión.”

Finalmente, la Sala decidió declarar la nulidad de la incorporación de los correos electrónicos aportados por ser ellos obtenidos de manera ilegítima.

Con el citado fallo del año 2019, podemos argumentar que en la relación laboral no existió política o reglamentación del uso debido del correo electrónico, es por ello que se declara la nulidad de la evidencia de los correos electrónicos, ya que fueron obtenidos a través de una intromisión en la privacidad del trabajador.

FALLO “PERZIANO, GUSTAVO ADOLFO C/ COCA COLA FEMSA DE BUENOS AIRES S.A. S/ DESPIDO”

Fallo. “PERZIANO, GUSTAVO ADOLFO C/ COCA COLA FEMSA DE BUENOS AIRES S.A. S/ DESPIDO” resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, el 28 de febrero de 2021.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo que resulta injustificado el despido del trabajador por el envío de un correo electrónico desde la casilla laboral, debido a que la empleadora no logró acreditar que en dicha comunicación existiera contenido confidencial, sino que se trataba de una práctica habitual de la empresa.

La sentencia de primera instancia había hecho lugar al reclamo por el cual el actor reclamaba la indemnización por despido injustificado. Según la parte demandada, el despido se había producido porque el actor emitió un correo electrónico desde la casilla de e-mail laboral, con información confidencial y reservada de la compañía, poniendo en copia oculta al cliente Carrefour, por lo que decidió la extinción del contrato de trabajo.

La sentencia de primera instancia fue apelada por la demandada, quien sostuvo que se incurrió en un error al valorar las probanzas arrojadas a la causa, debido a que, según su criterio, se encuentran acreditadas las causales invocadas como justificativo para decidir el despido del actor.

Tras remarcar que “la demandada tuvo a su cargo la prueba de que el actor participó en las irregularidades denunciadas y, al igual que la “a-quo”, entiendo que este objeto no ha sido alcanzado por aquélla”, los jueces de la Sala VII sostuvieron que “no solo no se ha logrado acreditar los incumplimientos invocados como causales de despido, ya que no puede apreciarse cuál sería el contenido “confidencial” de los mails a los que hace referencia la demandada, y de ser información interna la que el actor compartió con una persona externa a la compañía, es mi ver que tal circunstancia no resulta de tal gravedad que impida la prosecución del vínculo”.

En la sentencia del 28 de febrero, los jueces concluyeron que “el despido dispuesto por la empleadora ha sido injustificado, ya que no se desprende del análisis de la prueba aportada en autos que el hecho que se le imputa al actor es suficiente en cuanto a su gravedad como para impedir la prosecución del vínculo”.

Según los magistrados, ello se debió a que “si la demandada consideró que la información proporcionada por el actor era confidencial y no debía ser compartida con nadie, lo cierto es que la Ley de Contrato le otorga al empleador la posibilidad de recurrir a sanciones, para lograr a través de ellas revertir la actitud del trabajador”, sobre todo “cuando se ha acreditado que estaba dentro de lo habitual la práctica que se le reprocha en esta ocasión al actor”, por lo que confirmaron la resolución apelada.

Este caso marca un precedente a la hora de analizar varios puntos importantes que deben ser remarcados al momento de la contratación del empleado, en primer lugar, deben hablar de la confidencialidad de la información, aunque la sanción en caso de incumplimiento se encuentre en la Ley de Contrato de Trabajo, las empresas en su reglamento interno deberían describir la importancia de la confidencialidad de la información, así mismo poner en

conocimiento al empleado las sanciones que pueden incurrir en caso de divulgación de la información empresarial, en segundo lugar debe remarcarse la importancia de las herramientas tecnológicas que son proporcionadas por el empleador, y su reglamento de uso tales como el correo electrónico o cualquier dispositivo de comunicación. En tercer lugar, las políticas deben ser conocidas por los empleados y fehacientemente firmadas por ellos, para el buen uso de estas herramientas. En cuarto lugar, las empresas, al establecer estas políticas y la proporcionalidad de las sanciones, no se verían involucradas en litigios sin sentido.

FALLO. “O., M. E. c/ P., G. S. s/ DESPIDO”

Fallo “O.,M.E. c/P.,G-S s/Despido”, resuelto por la cámara nacional de apelaciones del trabajo, el 30 de junio del 2022.

La cámara nacional de apelaciones del trabajo considero injustificado el despido de una trabajadora por grabar videos en su ámbito laboral y posteriormente subirlos a una plataforma de internet, sin autorización.

La Sra. Juez de primera instancia, destacó no surgen de los videos en “una conducta agravante, descalificante o lesiva hacia el Instituto IMG o hacia la accionada. En efecto no soslayo que los videos aludidos fueron subidos a redes sociales masivas como es Facebook y YouTube, cuya eficacia como medio de comunicación resulta indiscutible tal como lo pone de resalto el perito en informática (fs. 302) quien vale señalar, a la fecha de su informe, no pudo constatar los videos ni las “visitas” que en su caso pudieron tener.”

Luego de analizar la declaración de la testigo María Alejandra Vitola, la a quo consideró que, si bien es reprochable la conducta observada por la trabajadora, el contenido de los videos no tiene por fin agravar o desacreditar a la empresa, ni a la accionada.

En definitiva, concluyó que “el contenido de los videos en todos los casos obedecen a cuestiones fantasiosas o de neto corte informal, sin intención de dañar la imagen de la empresa, ni con alusiones agraviantes respecto a la firma IMG ni en relación a la demandada P..No puedo soslayar, asimismo, que la referida inconducta, reitero reprochable y pasible de ser sancionada, proviene de una persona joven... que... se encontraba en tratamiento psicológico y psiquiátrico (fs. 277/8) durante la época que se le atribuyen los hechos reseñados. Por último, observo que, no media ningún tipo de probanza que la actora haya sido pasible con anterioridad a los hechos descriptos de sanciones u observaciones en su conducta”.

Resulta injustificado el despido de una trabajadora por grabar videos en su ámbito laboral y posteriormente subirlos a una plataforma de internet, sin autorización, puesto que ante la conducta reprochable de la actora (realizando videos mostrando su lugar de trabajo), la empleadora, en uso de sus facultades disciplinarias, adoptó una decisión extrema”

CONCLUSIÓN PARCIAL

De los fallos anteriores se podrán exponer puntos claves en los cuales se debe plantear una modificación en materia del derecho laboral en cuanto a la utilización de elementos digitales en el ámbito laboral. La ausencia de políticas internas claras, que definan los límites de las publicaciones permitidas, conduce inevitablemente a litigios injustificados, especialmente cuando dichas publicaciones se interpretan como ofensivas o perjudiciales para la empresa. En este contexto, se torna imperativo que las empresas establezcan reglamentos internos detallados, que regulen el uso de redes sociales y definan las conductas sancionables. Asimismo, se sugiere la implementación de un sistema de sanciones progresivas, que contemple medidas como llamados de atención, apercibimientos y suspensiones, en consonancia con lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

CAPÍTULO V “EL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA EN RELACIÓN A MATERIA LABORAL EN EL MUNDO”

La ciencia digital causó gran impacto a nivel global; según los cálculos del personal del Banco Mundial, basados en datos de la Unión Internacional de Telecomunicaciones y los indicadores de desarrollo mundial, la pandemia de COVID-19 causó el aumento de tráfico de datos a nivel mundial. La descarga de aplicaciones de negocios, finanzas y compras aumentó inmediatamente; la pandemia aceleró el uso de pagos digitales y compras por internet, lo que generó grandes transformaciones en sectores importantes como finanzas y el comercio.

Esto causó que las empresas tuvieran que adecuarse a las nuevas tecnologías; tuvieron que adoptar métodos para interactuar con sus clientes, proveedores y empleados. Según encuestas del Banco Mundial, *“entre abril de 2020 y diciembre de 2022, el porcentaje de microempresas (de 0 a 4 empleados) que invirtió en soluciones digitales se duplicó del 10% al 20%, pero en el caso de grandes compañías (más de 100 empleados), dicho porcentaje se triplicó, del 20% al 60%”*²⁷.

Cabe analizar en materia laboral cómo estos cambios impactaron en los distintos sectores y puestos laborales. Los sectores de servicios de tecnología de la información con base en el desarrollo de software crecieron de manera inesperada, generando nuevos puestos de trabajo; los países con mayor impacto fueron Estados Unidos, China, India, Japón, Alemania y Reino Unido.

En el marco de la nueva era tecnológica surgió el temor por el llamado “efecto sustitución”, en el cual cree que los trabajadores pueden ser reemplazados por la ciencia de la tecnología. Efectivamente, la automatización ha sido, es y será sustituto de numerosos puestos de trabajo, lo cual provoca destrucción de empleo en ciertos sectores y ocupaciones. Como oposición se encuentran los puestos de trabajo en que la automatización complementa la actividad productiva de los trabajadores. La ciencia digital ha creado nuevos puestos de trabajo con base en las nuevas tecnologías; la producción de bienes y servicios ha aumentado favorablemente en muchas corporaciones a nivel mundial.

La sociedad a nivel mundial ha cambiado; las personas llevan un ritmo de vida distinto al que se veía hace algunos años. Hoy el derecho laboral requiere un cambio, no solo por la

²⁷ La digitalización mundial. Grupo Banco mundial.

incorporación de la “era digital”, sino por la dinámica de querer fusionar la importancia de la rutina diaria con el trabajo.

5.1 CHILE

En Chile, para este año 2025, se planea una serie de cambios en normativa de materia laboral, como ser la reducción de la jornada laboral a 40 horas, regulación para el trabajo remoto y flexibilidad laboral, enfoque en la seguridad laboral y salud mental, entre otras. En cuanto a la regulación para el trabajo remoto y la flexibilidad laboral, se aplicarán obligaciones claras para los empleadores en cuanto a la compensación de gastos, horarios de desconexión y supervisión de desempeño. Las empresas deberán establecer políticas internas más detalladas. Chile es uno de los países con mayor tasa de internet en el mundo; el 74% de los hogares cuentan con internet fijo. Este país ya cuenta con una estrategia digital planificada hasta el 2035 para el empleo de sus habitantes.

5.2 URUGUAY

Uruguay, en el año 2024, aumentó su tasa de empleo al 59.5% debido a las tecnologías de la información. La Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI) destaca que el 24% de la demanda laboral en Uruguay está vinculada a sectores tecnológicos, y pone en evidencia la relevancia de las habilidades digitales en el mercado laboral. El sector agroexportador incorporó las nuevas tecnologías para impulsar la competencia en el mercado global, con las herramientas de precisión, sistema de monitoreo y análisis de datos en tiempo real. Se considera que Uruguay ha sido uno de los países mejor posicionados en América Latina en transformación digital, por tener una estructura estratégica avanzada en digitalización. En dicho país, se encuentra regulada la ley de teletrabajo N°19.978 y la ley de incentivos para la atracción de talentos en el sector IT.

5.3 ESTADOS UNIDOS

Estados Unidos es una de las mayores potencias industriales del mundo; la era de la digitalización no fue problema para este país, ya que aún sigue siendo líder en el comercio global. La digitalización ha permitido la creación de nuevos modelos de negocio, como el dropshipping²⁸ y el comercio, que han permitido que pequeñas y medianas empresas estadounidenses expandan su presencia en el mercado internacional. En el año 2019, este país trabajó sobre la “ley de entrevistas por video con inteligencia artificial”; esta ley obligó a los empleadores a notificar a los candidatos el uso de la IA en entrevistas por video, es decir,

²⁸ Dropshipping aquella venta digital que no se tiene en stock.

buscaba el consentimiento previo de los candidatos participantes. Actualmente, se está trabajando en la “ley de privacidad de información biométrica”, que genera que los empleadores tengan nuevas responsabilidades cuando se utilicen métodos de inteligencia artificial.

CONCLUSIÓN PARCIAL

En consideración se puede destacar que, de los países mencionados, entre otros que se podrían llegar a investigar, resulta de gran importancia establecer legislación adecuada para cada situación que se presente en materia laboral relacionada con la tecnología. Es evidente que cada avance nos lleva a profundizar en el tema, y que a nivel global aún no existe la mirada futurista para la regulación de las normas que puedan presentarse respecto a la digitalización. Como pudimos verificar el problema que se presenta globalmente tiene que ver con los dispositivos y aplicaciones que intervienen en la relación laboral, cámaras de vídeo conectadas a Internet, sistemas de geolocalización, servicios de correo electrónico, dispositivos móviles (smartphones, tabletas) y aplicaciones, redes sociales, sistemas de mensajería instantánea, etc., en muchas ocasiones los trabajadores no están informados de la utilización correcta de estos elementos y mucho menos han prestado su consentimiento “Los nuevos sistemas tecnológicos posibilitan una vigilancia continua mientras dura la prestación y a veces después, lo que hace que el trabajador caiga en un estado de visibilidad permanente”²⁹.

La situación a escala mundial parece tener el mismo tenor de importancia; las legislaciones aún no han logrado adaptarse a la rápida evolución de las nuevas tecnologías para encontrar en materia de derecho laboral y otras ramas del derecho una rápida respuesta a las discrepancias que podrían generarse. Sin embargo, el aspecto positivo es que se le da gran relevancia e importancia a la materia en cuestión porque, a pesar de la falta de regulación, los distintos países están trabajando en normativa para que la relación trabajador-empleador sea lo más pacífica posible y los derechos de ambas partes no se vean vulnerados.

²⁹ “Sobre la vigilancia potencial que acompaña como una sombra al trabajador” . MERCADER UGUINA.

CAPÍTULO VI “PROPUESTA DE POLÍTICAS INTERNAS OBLIGATORIAS EN LA RELACIÓN LABORAL”

6.1 PROPUESTAS DE USO CORRECTO DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO DIGITALES.

A lo largo del presente capítulo se propondrán alternativas para las políticas internas obligatorias que deberán cumplir los empleadores al implementar la tecnología como herramienta de trabajo; el conflicto jurídico suscitado por la era digital se mantiene huérfano de solución en nuestro ordenamiento jurídico laboral. El legislador aún no ha propuesto normativa específica que se trate de las TICs en materia del derecho del trabajo. “El sistema laboral tiene una particularidad adicional y es que busca un grado mayor de precisión normativa, porque la incertidumbre que generan los conflictos laborales atenta directamente contra el desarrollo económico del país.”³⁰

Los juristas, a la hora de debatir sobre un conflicto relacionado con empleo y tecnología, obtienen como resultado utilizar los derechos fundamentales inherentes a las personas para dar solución a estos conflictos, pero no obtienen una base sólida de debate en la legislación. Sin embargo, además de los derechos fundamentales, existen otras leyes que son utilizadas como argumento para la defensa de los trabajadores en caso de controversia, como la ley de protección de datos personales. Los límites al control del poder empresarial a través de las nuevas tecnologías son aún más complejos dado que el trabajador se encuentra siendo el más débil de la relación laboral. La ambigüedad y vaguedad que tienen algunas regulaciones llevan a que existan diferentes interpretaciones aun cuando se da una misma situación.

En el marco de la realidad empresarial luego de la pandemia del COVID-19, la era de la tecnología se aceleró de manera inimaginable. Las empresas actualmente brindan elementos de trabajo de tipo hardware y software, entre otros tecnológicos, pero aún no hay regulación específica de su uso.

Es por ello que la propuesta de este trabajo será que las empresas implementen políticas obligatorias sobre el uso adecuado de los elementos de trabajo para lograr la transparencia en la relación laboral.

³⁰ Luis G. (2020, 16 de julio) “De la incertidumbre a la recuperación sostenible”. Revista Mercado.

Por lo expuesto, la presente política obligatoria de uso correcto de la tecnología en el ámbito laboral busca aclarar la laguna jurídica que presenta el tema en cuestión para que equilibre los derechos de los trabajadores con las necesidades de las empresas.

Objetivos:

- Establecer el uso responsable de las redes sociales en el trabajo.
- Proteger los derechos de los trabajadores como la privacidad, imagen y dignidad.
- Establecer y dar a conocer el programa de seguridad de la información confidencial.
- Adaptar la legislación laboral vigente respetando los principios primordiales a la realidad de las innovaciones tecnológicas.
- Establecer planes futuristas para estar preparados a la nueva era digital.

Definiciones de aquellas tecnologías que tendrán impacto en el ámbito laboral:

- Redes sociales en general: plataformas digitales que permiten la comunicación e interacción entre usuarios en línea.
- Tecnologías digitales: uso de dispositivos electrónicos que permite el almacenamiento y transmisión de datos.
- Dispositivos digitales: notebook, tablet, celulares, y cualquier otro dispositivo que sea brindado para el trabajador.
- Derechos digitales laborales: derechos fundamentales que tiene el trabajador en el marco de la digitalización laboral.

Elementos digitales proporcionados por la empresa:

El empleador le brindará al trabajador ciertos elementos digitales que facilitarán su actividad diaria dentro del marco de la relación de trabajo. Aquellos elementos pertenecerán al empleador, pero estarán en manos del trabajador hasta que finalice el contrato de trabajo, cualquiera sea el motivo.

Se reconocerá a los trabajadores el derecho a la protección de su intimidad en la esfera privada, en caso de que el elemento de trabajo se haya utilizado para fines personales; sin embargo, el empleador podrá acceder a los contenidos solo con el fin de controlar el cumplimiento de obligaciones laborales.

Con respecto a la política interna obligatoria, cada empresa tendrá la facultad de establecer la suya, siempre y cuando no vulnere los derechos de los trabajadores. Esta política tendrá libertad de formas, pero debe presentarse junto al contrato de trabajo para darle elección al trabajador de aceptar o no la propuesta laboral y su política.

La política interna obligatoria será considerada como parte del contrato laboral, con la excepción de que debe establecer sanciones claras a la hora de incumplimiento por parte del trabajador; aquellas se clasificarán en leves, graves y muy graves. Las sanciones laborales buscan corregir las acciones del trabajador para fomentar un cambio de actitud en el futuro. El despido será la última elección del empleador, y debe estar justificado el incumplimiento de las obligaciones dentro de la política interna obligatoria con respecto a las tecnologías.

En base a lo expuesto, debe destacarse la transparencia y claridad a la hora de fundamentar la política correspondiente a cada corporación, para así garantizar un ambiente laboral justo y equitativo, sin que se afecten los derechos de las partes. En consecuencia, debemos advertir que este es el comienzo de la era digital, es decir que la legislación de los distintos países deberá tener una mirada futurista al establecer sus normas o políticas dentro de cada establecimiento de trabajo.

CONCLUSIÓN

Es indudable que el cambio de paradigma que dejó la historia con la llamada Revolución Industrial produjo la transformación en las fábricas con la implementación de maquinaria que marcó un precedente importante en la actualidad que hoy en día conocemos como “revolución de la información o tecnológica”. Ambas etapas conectadas con el derecho del trabajo produjeron grandes cambios en materia legislativa.

Las innovaciones tecnológicas en el siglo XXI generaron gran impacto en el derecho laboral; es por eso que la temática abordada necesita regulación dentro del ámbito del trabajo. La laguna legal genera controversias, ya sea en el uso del correo electrónico, en el sistema de geolocalización, en la utilización de las redes sociales, entre otras herramientas de trabajo digitales mencionadas en el presente trabajo.

Sin embargo, el empleador no podrá alejarse o dejar de aplicar las nuevas herramientas como las redes sociales, chat GPT o las TICs; es por ello que se debe buscar dentro del ordenamiento jurídico las posibilidades de regular esta actividad dentro de su establecimiento mediante políticas internas obligatorias que se asocien al buen uso de los elementos digitales.

En la era de la digitalización, las ramas del derecho deberán ajustarse a las nuevas formas que la sociedad utiliza para comunicarse y relacionarse. Como he desarrollado en el apartado “Selección del personal”, intervienen factores como las redes sociales y el chat GPT. A pesar de que estos sistemas sean tendencia, no debemos apartarnos de que lo que está atrás de esas redes son personas que buscan insertarse en el mercado laboral. Es por ello que se deben proteger los derechos de aquellas personas, como la no discriminación en el proceso de selección.

La hipótesis genérica de las innovaciones tecnológicas en el derecho del trabajo ha sido corroborada a través del enfoque teórico, normativo y comparado que se ha realizado a lo largo de los capítulos. Otros países en el mundo ya han desarrollado políticas rígidas para los sistemas utilizados dentro del ámbito laboral; esto se pudo comprobar con los fallos citados. Argentina enfrenta el desafío de actualizar su legislación laboral para abordar las nuevas realidades tecnológicas.

En síntesis, la rápida evolución tecnológica requiere una respuesta legislativa ágil y eficaz para garantizar la protección de los derechos laborales en la era digital. Se vuelve

indispensable que Argentina acelere el proceso de actualización de la regulación legislativa del derecho laboral, con el fin de evitar que se sigan generando lagunas jurídicas.

En definitiva, para abordar la temática planteada, es importante que las empresas establezcan las políticas internas obligatorias en las cuales se va a indicar el uso correcto de las nuevas tecnologías, teniendo presente los principios del derecho laboral, la ley laboral y la ley de protección de datos como fuente primordial e inviolable del ordenamiento jurídico.

Adicionalmente, estas políticas internas podrían tener lugar en la ley 20.744 cuando se habla de facultad de organización y facultad de dirección, en cuanto se trate de preservar los derechos personales de los trabajadores y a su vez los elementos de trabajo que les brinda el empleador que conforman la organización económica de la empresa. Mientras se espera una regulación legislativa más específica sobre el uso de sistemas digitales en el ámbito laboral, la implementación de políticas internas obligatorias y transparentes se presenta como una solución efectiva para minimizar conflictos y controversias que el tema en cuestión genera.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El presente trabajo demuestra que el derecho laboral se encuentra en constante cambio y modificación, como se mencionó en la primera hipótesis; esto depende de la sociedad del momento. Cabe realizar una breve reflexión acerca del capítulo I, donde se trató la sociedad en la revolución industrial. Debido a las innovaciones respecto a las maquinarias, el derecho laboral tuvo que modificarse por las condiciones que reclamaban los trabajadores en zonas fabriles; es decir, que la revolución industrial generó relación entre los productos tecnológicos y la sociedad del momento. La historia nos muestra que, si bien la tecnología ha sido un motor de progreso económico y social, su implementación sin una regulación adecuada ha generado desigualdades y conflictos laborales. Adicionalmente, cabe aclarar que los cambios tecnológicos van a gran velocidad y exigen una adaptación urgente del marco jurídico, para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un entorno laboral justo y equitativo.

La segunda hipótesis se basa en el capítulo III: la correcta aplicación del derecho laboral en las innovaciones tecnológicas podría funcionar como estrategia efectiva para prevenir las controversias de la relación laboral. La modernización del sistema laboral argentino y el impacto de las nuevas tecnologías presentan la necesidad de adaptar la legislación laboral a la realidad digital del momento. Se ha evidenciado que la tecnología plantea desafíos significativos en términos de protección de derechos y regulación. La jurisprudencia comparada, tanto de Estados Unidos como de Argentina, ha revelado la importancia de establecer políticas internas claras y comunicarlas de manera efectiva a los empleados.

En el capítulo IV se ha demostrado que la falta de regulación específica en Argentina ha llevado a los tribunales a construir contornos jurisprudenciales, enfatizando la necesidad de proteger los derechos a la intimidad, la privacidad y la imagen de los trabajadores.

Como conclusión para establecer el cierre del presente trabajo, se pueden determinar políticas de “uso de dispositivos electrónicos y plataformas digitales” como obligación de las empresas y responsabilidad de los trabajadores. Otorgar al empleador la facultad de implementar medidas necesarias para que los trabajadores se capaciten en las nuevas tecnologías que adquiera la empresa. Como consecuencia de estas políticas, los empleadores deben definirlas de manera clara y concisa sobre el uso de los elementos de trabajo. La transparencia será fundamental para cumplir con las expectativas de respeto a la privacidad, intimidad, integridad e imagen de cada uno de los trabajadores, para fomentar un respeto mutuo en el entorno laboral.

Al adoptar esta visión, el empleador deberá abordar una exhaustiva labor en determinar las políticas necesarias para su empresa, como por ejemplo determinar el alcance y uso del correo electrónico, las redes sociales, los datos biométricos, las cámaras de seguridad y otras plataformas digitales que estén en desarrollo. Por eso, se requiere una mirada futurista para estar preparados para el cambio, ya que el derecho laboral y la tecnología aplicada están llegando a gran velocidad, y se deben resguardar los derechos de los trabajadores como principio rector del derecho laboral.

REFERENCIAS

Topet, P. (2010, marzo) “*Las normas que regulan la actividad laboral hablan de como una sociedad concibe al trabajo humano*”. *Revista Aulas y andamios*. 4. (Edición 2010), pp. 16- 20. ISSN 1852-2157. <https://fundacion.uocra.org/wp-content/uploads/2021/09/revista-06.pdf>

García, M. (2015, noviembre) “*Relevancia de las normas procesales en el Código Civil y Comercial y su incidencia en el derecho laboral*”. *Revista Derecho del Trabajo*. Año IV - N° 11, pp. 59 – 78. ISSN 2250-7612. <file:///C:/Users/daian/Downloads/CF160268F1.PDF>

Balmaceda, D. (2021, marzo) “*Descanso dominical ¿Cómo se llegó a este derecho del trabajador?*”. *La nación*. <https://www.lanacion.com.ar/lifestyle/descanso-dominical-como-se-llego-a-este-derecho-del-trabajador-nid22032021/>

Ricardo, F. (1984) “*Los orígenes del movimiento obrero*”. (Tomo I, 1.ªed.) Editorial Centro Editor de América Latina. pp. 71 – 91. ISBN 950-25-0052-0.

Ricardo, F. (1986) “*El mundo del trabajo urbano*”. (Tomo I, 2.ªed.) Editorial Centro Editor de América Latina. ISBN 950-25-1414-2.

Grupo Banco Mundial, “*La digitalización mundial en 10 gráficos*” (2023) <https://www.bancomundial.org/es/news/immersive-story/2024/03/05/global-digitalization-in-10-charts>

Congreso de la Nación Argentina. (2000). *Ley 25.326 de Protección de los Datos Personales*. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/texact.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (1974) . *Ley 20.744 de Contratos de trabajo*. Boletín Oficial de la República Argentina.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (1993). *Ley 24.241 sistema integrado de jubilaciones y pensiones*. Boletín Oficial de la República Argentina.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/639/texact.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (1994). *Ley 24.430 Constitución Nacional Argentina*. Boletín Oficial de la República Argentina.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Grisolia J.A. (2023), Teletrabajo, trabajo mixto y audiencias virtuales, (La Ley), tomo C, n. 107, pp. 1-3. <https://juliogrisolia.com.ar/wp-content/uploads/2023/06/documento-12-teletrabajo-trab-mixto-audiencias-virtuales.-LA-LEY.pdf>

Grisolia J.A. (2021). Un nuevo escenario para la Justicia del Trabajo en la pospandemia, (La Ley) , tomo E F, n. 179, pp. 1-6. <https://juliogrisolia.com.ar/ulio-a-grisolia-gestion-judicial-y-teletrabajo-un-nuevo-escenario-para-la-justicia-del-trabajo-en-la-pospandemia-diario-la-ley-16-9-21-mira-el-articulo-completo/>

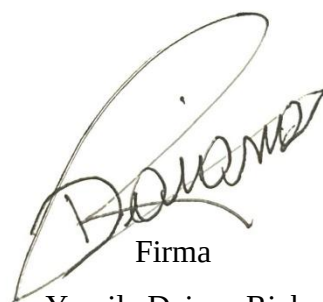
La nación (2024). “*La ley de inteligencia artificial de Illinois que podría cambiar la forma de contratar empleados*”. La nación. <https://www.lanacion.com.ar/estados-unidos/illinois/la-ley-de-inteligencia-artificial-de-illinois-que-podria-cambiar-la-forma-de-contratar-empleados-nid31102024/#:~:text=En%20enero%20de%202020%2C%20entr%C3%B3,el%20consentimiento%20de%20los%20solicitantes.>

Frene, L. (2021, julio). “*Privacidad laboral en tiempos de pandemia*”. Abogados.com.
<https://abogados.com.ar/index.php/privacidad-laboral-en-tiempos-de-pandemia/28757>

Marín, R. (2024, septiembre). “*Cómo la Inteligencia Artificial está transformando los procesos de selección y contratación de personal en las empresas*”. Infobae.
<https://www.infobae.com/estados-unidos/2024/09/05/como-la-inteligencia-artificial-esta-transformando-los-procesos-de-seleccion-y-contratacion-de-personal-en-las-empresas/>

Dario, L. (2024, septiembre). “*Fintech vs. bancos: las billeteras apuran la reglamentación del pago de sueldos*”. El Cronista. <https://www.cronista.com/finanzas-mercados/fintech-vs-bancos-la-billeteras-apuran-la-reglamentacion-del-pago-de-sueldos/>

Manfredi, M. (2024, enero). “*Una fintech dio el primer paso para permitir el cobro de sueldos desde su app y sale a competir con los bancos*”. TN Economía.
<https://tn.com.ar/economia/2024/01/30/una-fintech-dio-el-primer-paso-para-permitir-el-cobro-de-sueldos-desde-su-app-y-sale-a-competir-con-los-bancos/>



Firma
Yamila Daiana Rickert

DNI 40.866.618

NOTA DE ACEPTACIÓN POR EL TUTOR

ACEPTACIÓN DEL CARGO POR EL TUTOR

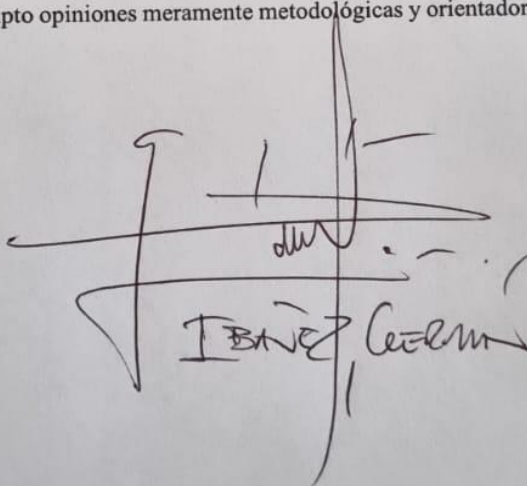
Buenos Aires, 21 de marzo del 2025

*Autoridades de la Facultad de
Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Abierta Interamericana.*

S _____ / _____ D

Por la presente comunico que acepto desempeñarme como tutor del Trabajo Final del estudiante Yamila Daiana Rickert, titulado "Innovación en el siglo XXI del derecho laboral: de la subordinación al futuro en las relaciones laborales" conociendo la reglamentación vigente.

Se aclara que no asumo responsabilidad penal y/o civil por la presente obra, toda vez que la producción integral de la misma resultará exclusiva propiedad intelectual del tesista siendo el carácter de las instrucciones realizadas por el suscripto opiniones meramente metodológicas y orientadoras del área de incumbencia. –


IBAVE