

"La globalización transversal al derecho laboral: la transición hacia las nuevas tecnologías y los riesgos del trabajo"

Alma De Pancho.-

Sumario: I.- Introducción; II.- La transformación tecnológica del mercado de trabajo; III.- La necesidad de preservar la fuerza de trabajo; IV.- Los riesgos laborales; V.- La tecnologización del mercado laboral; VI.- Conclusiones; VII.- Bibliografía citada; VIII.- Jurisprudencia consultada.

I.- Introducción

En el presente artículo se propone analizar las particularidades de la irrupción de las nuevas tecnologías en los procesos productivos y su impacto en los riesgos del trabajo.

Partimos de la máxima que expone que el derecho perfecciona el orden de la vida social,¹ y como el hombre es un ser social, el trabajo le permite formar parte de la comunidad toda.² Entendemos apropiado de este modo, iniciar nuestro examen, señalando que el derecho del trabajo, como actividad social, nació y se desarrolló a causa de determinados fenómenos, sobre todo de la necesidad de protección del trabajador.³

Pero esos fenómenos sociológicos vinieron acompañados de aquellos tecnológicos que se vinculan a la faceta económica, y con el aditamento social y cultural. En concordancia, puede afirmarse sin lugar a duda que el sentido del trabajo por la mera esencia del contrato que une al obrero con su empleador es la obtención de un salario mediante la puesta a disposición de sus fuerzas productivas.

Ahora bien, para hacerse acreedor del salario como uno de los elementos característicos del sinalagma que representa el contrato de trabajo, el obrero vende su actividad, intercambia

¹ MONTORO BALLESTEROS, A. (1980). *Supuestos filosóficos –jurídicos de la justa remuneración del trabajo*. Murcia: Publicación de la Universidad de Murcia, pp. 141 – 192. Disponible en: revistas.um.es/analesumderecho/article/download/105441/100361 (17/07/2025)

² La sociabilidad parece ser un rasgo humano normal. Quizás los ermitaños constituyan una excepción, pero podría decirse que éstos se rodean de personas evocadas e imaginarias para conseguir consuelo y orientación, en SILBERBAUER, G. (2004). *La ética de las sociedades pequeñas*. En SINGER, P. *Compendio de ética*. Madrid: Alianza Editorial, p. 49.

³ KROTOSCHIN, E. (1993). *Manual de derecho del trabajo* (4ª edición). Buenos Aires: Ed. Depalma, p. 6.

sus fuerzas y energías. De este modo, y en virtud de que el trabajo es indelegable como actividad *intuitu personae*, el foco está puesto en el hombre.

Por consiguiente, y para poder cumplir con el débito laboral, en concreto se debe poner a resguardo la salud del trabajador. Máxime cuando se trata de enfermedades graves, está íntimamente relacionado con el derecho a la vida, siendo este el primer derecho de la persona humana que resulta reconocido y garantizado por la Constitución Nacional; el hombre es el eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo -más allá de su naturaleza trascendente- su persona es inviolable y constituye un valor fundamental, con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental.

No podemos desconocer que el derecho a la salud no solo contempla el acceso a la clínica médica o a un tratamiento diagnóstico, sino que su concepto es más amplio. Así la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.⁴

La salud de los trabajadores es un requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico. En consecuencia, el restablecimiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo es una función importante de los servicios de salud.

Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud. Las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud. Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable.⁵

No obstante, el foco debe posarse sobre las nuevas tecnologías y es aquí en donde proponemos una revisión para aminorar la siniestralidad laboral sirviendo estas como nuevo límite normativo al mercado de trabajo en pos de la salvaguarda de la salud obrera.

II.- La transformación tecnológica del mercado de trabajo

⁴ Preámbulo de la Constitución de la OMS, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio del 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de dicho año por los representantes de 61 Estados y entró en vigor el 7 de abril de 1948. Cfr. <https://www.who.int/es/about/governance/constitution> (17/07/2025)

⁵ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health> (17/07/2025)

La Revolución Industrial trae aparejado consigo el fenómeno de la modernización en concordancia con el desarrollo productivo. El modelo industrial constituye el núcleo de la modernización. La industrialización es el vector de la modernización exitosa porque la importancia creciente del sector industrial en el producto económico es lo que permite el aumento durable de la productividad del trabajo⁶ y del ingreso *per cápita*, indicador central del desarrollo. Es decir que la revolución industrial es concebida como un período corto y crítico (1760 – 1840) definida por la irrupción de un paquete de nuevas tecnologías que transformaría velozmente las condiciones tradicionales de producción.⁷

De esta forma y de acuerdo con las nuevas exigencias de la sociedad, arremetieron las “*otras*” nuevas tecnologías. A la hora de aproximarnos al concepto de tecnología, podemos entender el conjunto de conocimientos, relatos y cosmovisiones que presupone cualquier aplicación técnica. Para referirse al uso instrumental de un dispositivo tendríamos que hablar, más bien, de técnica. La tecnología, por tanto, remite en el plano teórico a una visión global; en la práctica, el concepto hace referencia a operaciones específicas denominadas técnicas.⁸

Cabe destacar que la cooperación es lo que hace posible la producción social; es la acción conjunta de los distintos actores, de los agentes que participan en la vida de la empresa. La cooperación, en el ámbito laboral, es la contrapartida de la división social del trabajo, y es su complemento indispensable: es la fuerza que permite la acción coordinada y mancomunada de los diferentes actores en la vida laboral.

⁶ La política de las antiguas repúblicas de Grecia y Roma, aunque exaltaba la agricultura por encima de la manufactura y el comercio exterior, parece más bien haber desfavorecido estas últimas actividades que haber fomentado de manera directa e intencionada la primera. En varios estados de la antigua Grecia el comercio estaba completamente prohibido, y en otros las actividades de artesanos y fabricantes se consideraban perjudiciales para la fuerza y habilidad del cuerpo humano, pues lo hacían incapaz de realizar los ejercicios militares y gimnásticos, a los que se dedicaba gran atención, lo cual los descalificaba en mayor o menor medida para soportar las fatigas y enfrentarse a los peligros de la guerra. Estas ocupaciones sólo se consideraban apropiadas para los esclavos, y los ciudadanos libres tenían prohibido ejercerlas. Incluso en los estados en que no se produjo tal prohibición, como en Roma o en Atenas, la gran masa de la población quedaba eximida de las actividades mercantiles, que normalmente eran realizadas por los habitantes de más baja categoría de las ciudades. En Atenas y en Roma todas las actividades comerciales las realizaban los esclavos de los ricos en beneficio de sus amos, cuya riqueza, poder y protección hacían casi imposible que un hombre libre pudiera encontrar un mercado para su trabajo si entraba en competencia con los esclavos del rico. Sin embargo, los esclavos raramente tenían inventiva, por lo que las innovaciones más importantes, tanto en maquinaria como en la organización y distribución del trabajo para facilitar o reducir las tareas fueron descubrimientos de los hombres libres. Véase en SMITH, A. (1988). *Investigaciones sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. (Tomo II). Barcelona: Ed. Oikos – Tau, pp. 719 – 720.

⁷ PEEMANS, J. P. (1992). “*Revoluciones industriales, modernización y desarrollo*”. Revista Historia Crítica de la Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Sociales (Nº 6). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2186507> (17/07/2025)

⁸ MARÍ SÁENZ, V. (2002). *Globalización, nuevas tecnologías y comunicación*. (2º edición). Madrid: Ediciones de La Torre, pp. 14 – 15.

Por ello las nuevas tecnologías, la globalización y los cambios en las formas de trabajo exigen la evolución constante del derecho del trabajo.⁹ El eje fundamental fue propugnar a la diversificación de oficios y empleadores, que fue la consecuencia de la división del trabajo y que explica el avance del hombre moderno en cuanto a las fuerzas productivas.¹⁰

Este enfoque de la búsqueda del bienestar económico como condición de la justicia social refiere al estándar internacional¹¹ regulatorio que de forma estratégica se describe como misiones de la OIT para:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos;
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos;
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.¹²

Pareciera apropiado contemplar cada pauta como un eje dogmático para el funcionamiento de la OIT enmarcado dentro del ámbito universal del derecho laboral. Pues, a las claras se acepta racionalmente la búsqueda del bienestar y no hay debate posible sobre ello por medio de una apertura a la globalización.¹³

Por lo tanto, la comunidad internacional, en la búsqueda de instrumentos para evitar que las controversias deterioren y conduzcan a situaciones de arreglo difícil como las que listáramos más arriba, ha ido desarrollando un cuerpo de instituciones para ajustar pacíficamente muchas

⁹ GAMONAL CONTRERAS, S. (2020). *Fundamentos del derecho laboral*. (5º edición). Santiago: Ediciones DER, p. 34.

¹⁰ SMITH. *Op. cit.*, p. 27. De esta manera, en las circunstancias en que se pone de manifiesto la teoría de Smith, se logró un equilibrio en el mercado económico. Dicha ecuanimidad también viene dada por la ausencia de crisis. Entendemos que la crisis es una situación de emergencia o complicada, o aquella que versa respecto del ceder o continuación de un determinado asunto, en *Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales*. (2005, 2º edición). Buenos Aires: Ed. Ruy Díaz. Esta carencia de turbulencias financieras generó un colosal incremento de la productividad. Ello permitió la expansión de las empresas.

¹¹ Como analizáramos más arriba al aludir a toda época y sociedad, el derecho internacional del trabajo constituye, pues, parte del derecho internacional público, en cuanto implica la vigencia de un sistema jurídico aceptado por la comunidad internacional. Ahora bien, tales normas o principios pueden o no obligar a los respectivos estados según concurren una serie de requisitos que sean acogidos en la legislación interna. Cfr. MONTT BALMACEDA, M. (1998). *Principios de derecho internacional del Trabajo: la OIT*. (2º edición). Santiago: Ed. Jurídica de Chile, p. 23.

¹² <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/dialogo-social-y-tripartismo> (17/07/2025)

¹³ Que según la RAE – Cfr. <https://dle.rae.es/globalizaci%C3%B3n> (17/07/2025) – en las acepciones que aquí nos interesan, convalidan la extensión del ámbito propio de instituciones sociales, políticas y jurídicas a un plano internacional. De la misma manera tomamos por útil a aquella que significa la difusión mundial de modos, valores o tendencias que fomenta la uniformidad de gustos y costumbres.

de las disputas entre los Estados.¹⁴ Se estatuyen las bases de la cooperación internacional sobre la que es posible diferenciar tres objetivos básicos en la esfera económica y social:

1. gestionar la interdependencia entre países;
2. promover normas y criterios sociales comunes y la provisión asociada de un nivel mínimo de servicios sociales para todos los ciudadanos del mundo, y;
3. reducir las desigualdades internacionales, en particular, los diferentes niveles de desarrollo económico entre los países.¹⁵

Bajo la perspectiva de la concordancia, las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo.¹⁶ Las mismas son entonces, el producto de aquel primigenio deseo para la aceptación global de los derechos económicos y sociales.¹⁷

En materia normativa internacional la expresión más resonante en materia de seguridad ocupacional fue el Convenio núm. 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo del año 2006.¹⁸ En este caso, la preocupación principal fue dotar de un piso efectivo a los trabajadores a los fines de salvaguardar su integridad psicofísica de las contingencias enfermantes ocurridas al tiempo de la prestación de tareas.

La “aldea global” sociológica, económica y jurídica aludida sugiere que, finalmente, se formó la comunidad mundial, concretada en las realizaciones y las posibilidades de comunicación, información y fabulación abiertas por la electrónica. Sugiere que están en curso la armonización y la homogeneización progresivos. Se basa en la convicción de que la

¹⁴ SEPÚLVEDA, C. (2004). *Derecho internacional*. México: Ed. Porrúa, pp. 390 – 391.

¹⁵ OCAMPO, J. A. (2015). “*La gobernanza económica y social en el sistema de las Naciones Unidas*” en *Gobernanza global y desarrollo: Nuevos desafíos y prioridades de la cooperación internacional*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, pp. 31 – 70.
<https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38855/GobernanzaGlobalyDesarrollo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (23/07/2025)

¹⁶ <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo> (23/07/2025)

¹⁷ Debido a que la promoción de la justicia social y de los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos constituye la sustancia misma del mandato de la OIT como se plasma en su constitución.

¹⁸ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187 (23/07/2025)

organización, el funcionamiento y el cambio de la vida social, en el sentido amplio, que comprende evidentemente la globalización, están ocasionados por la técnica y electrónica.¹⁹

Se considera entonces que el surgimiento de la inteligencia artificial como una inédita tecnología constituye un nuevo factor de producción, al crear una realidad ciber – física de trabajo virtual, en parte humano, en parte desarrollado por máquinas inteligentes, que a merced a la capacidad de análisis algorítmico cada vez más sofisticada y al desplazamiento de trillones de datos a super velocidad, permiten²⁰ ser analizadas desde una triple posición: jurídica, económica y política.

Esta es la concepción que impregna al mercado laboral y así, desde esas tres aristas, coincidimos en señalar que tal es la situación que el punto de partida son los hechos económicos, ya que si en todo momento, unas personas compran, y otras venden; las empresas inventan nuevos productos, y los gobiernos aprueban medidas legislativas para regular los antiguos; las firmas extranjeras construyen plantas en nuestro país, mientras que nuestras empresas venden sus productos en el extranjero.²¹

En todo tiempo, la transición desde el modelo clásico hasta este nuevo traje aparejada la modificación de las condiciones sociales siendo precisamente las ciudades las protagonistas. Se favoreció la instalación de fábricas y como aditamento hubo una masiva demanda de mano de obra que en nuestros días se encuentra mayormente tecnologizada para conseguir ahorro de tiempo y recursos.

III.- La necesidad de preservar la fuerza de trabajo

Tal como dijéramos más arriba, se ha escrito que la característica socialmente más relevante de la transición a la era industrial fue que la economía, entendida como el objetivo de crear la máxima riqueza con las mínimas limitaciones o restricciones, pasó a tener predominio sobre la política. La producción industrial se convirtió en un objetivo prioritario. En un principio, para responder a la demanda de bienes de primera necesidad. Más adelante, la capacidad de producir desbordó a la demanda formulada, y se hubo de inventar el marketing para crear nuevas necesidades o precisar las no manifestadas. El crecimiento de la economía se

¹⁹ IANNI, O. (2006). *Las teorías de la globalización*. (7º edición). México: Siglo XXI Editores, p. 5.

²⁰ BASCO, A; BELIZ, G; COATZ, D. y GARNERO, P. (2018). *Industria 4.0: fabricando el futuro*. Buenos Aires, Monografía del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), p. 8.

²¹ SAMELSON, P. y PÉREZ ENRRI, D. (2008). *Economía*. Buenos Aires: Ed. Mc. Graw –Hill Interamericana, p. 30.

convirtió en un objetivo en sí mismo y la producción en el factor privilegiado de crecimiento económico.²²

Empero en la complejidad que impone el mercado de trabajo, las exigencias sociales y requerimientos de trabajadores, ya sean registrados o en su carácter informal, no escapa al viraje tecnológico. Desde dicha perspectiva, el derecho del trabajo en su dinámica constante no permaneció indiferente a estas demandas.

En contraste con la línea enunciada sobre los nuevos conflictos laborales, en un primer momento se van a ver afectadas la relación individual de trabajo y las condiciones en las que el empleado presta sus servicios. Del mismo modo, también se verán afectadas las relaciones colectivas, aunque no integran el análisis aquí promovido.

Los cambios son numerosos, y los efectos producidos resultan sustanciales, ya que a través del tiempo se constata progresivamente la centralización del capital y la descentralización productiva, lo que a su vez se traduce en una internacionalización de los procesos productivos.

Resulta obvio que este cambio en la esfera productiva tiene su reflejo en el funcionamiento del mercado económico, y, por consiguiente, en las propias relaciones laborales, ya que el mayor desarrollo de las nuevas tecnologías hace que cada vez aumenten las posibilidades de introducir mayores grados de flexibilidad en el funcionamiento de la empresa.

Así, el surgimiento de las nuevas formas organizativas dentro de las estructuras de la empresa ha fomentado una creciente descentralización productiva, lo que a su vez se traduce en una rebaja del tamaño de las empresas, y, en consecuencia, del volumen de empleo de estas, para de ese modo poder acomodarse a las nuevas exigencias de productividad y competitividad.²³

Es necesario además tener en cuenta que a nivel internacional continúa la tendencia hacia la globalización de la economía, la búsqueda de mayor competitividad²⁴ en los mercados

²² RUÍZ DE QUEROL, R. y BUIRA, J. (2012). *La sociedad de la información*. Barcelona: Editorial UOC, pp. 34 – 35.

²³ LLAMOSAS TRAPAGA, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Madrid: Ed. Dykinson, pp. 23 – 24.

²⁴ La competitividad es la capacidad empresarial de brindar productos y servicios con eficiencia y calidad en el mercado, actuando como un conjunto de estrategias que permiten alcanzar las metas trazadas por las empresas. La competitividad requiere no solo la atención en la productividad, también se deben fortalecer los procesos externos e internos de la empresa, logrando como resultado un posicionamiento en el mercado cada vez más amplio. BERNAL JIMÉNEZ, M. y RODRÍGUEZ IBARRA, D. (2019). “*Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial*”. Revista Scientia et Technica de la

de bienes y servicios, incluyendo los financieros, y el acelerado cambio tecnológico que no solamente comprende la tecnología dura (hardware), o sea la base técnica de la producción, sino también la tecnología blanda (software), es decir las formas en que se organiza y administra la producción y el trabajo.

La globalización no solo implica la necesidad de mantener la estabilidad de las principales variables macroeconómicas, como finanzas públicas, tipo de cambio, inflación y política comercial, sino que también es necesario enfrentar el reto moral que significa la globalización de la fuerza de trabajo.²⁵

El entendimiento de las nuevas tecnologías con la implicancia en la merma de los riesgos del trabajo acarrea, en forma inefable para el derecho del trabajo, una relatividad económica. No debemos soslayar que, en esa transición, el intervencionismo de Estado, en representación del interés general, ha configurado los principios protectores y las instituciones jurídicas del trabajo, como ideales de justicia de la sociedad. Asimismo, los organismos internacionales sobre esta materia han institucionalizado el derecho laboral, al darle contenido coherente, afirmación jurídica, dinamismo objetivo, solución a las situaciones de desequilibrio social y control de la libre competencia, de la libertad absoluta del capitalismo y de la fijación voluntaria de las condiciones laborales.

El trabajo institucionalizado ha adquirido características configurantes de ideas, orden, relaciones, autoridades y órganos que facilitan la actividad humana y dotan al derecho laboral de fuentes, métodos y elementos que lo constituyen en un sistema normativo de validez universal.²⁶

Ya con perspectiva inclusiva a la temática abordada, sostenemos que el derecho a la salud comprende un amplio conjunto de factores que pueden contribuir a una vida sana. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que es el órgano encargado de llevar a cabo un seguimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los denomina "factores determinantes básicos de la salud" y son los siguientes: - agua potable y condiciones sanitarias adecuadas; - alimentos aptos para el consumo; - nutrición y vivienda

Universidad Tecnológica de Pereira (año XXIV, vol. 24, núm. 1), pp. 85 – 95. Versión digital en: <https://www.redalyc.org/journal/849/84959429009/84959429009.pdf> (24/07/2025)

²⁵ IBARRA ALMADA, A. (2012). *El sistema normalizado de competencia laboral*. En ARGÜELLES, A. (comp.) *Competencia laboral y educación basada en las normas de competencia*. México: Editorial Limusa, p. 31.

²⁶ OBANDO GARRIDO, J. M. (2021). *Derecho laboral*. (3º edición). Bogotá: Ed. Temis, p. 3.

adecuadas; - condiciones de trabajo y un medio ambiente salubres; - educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud; - igualdad de género.²⁷

La salud es una función habilitadora, es decir, que permite a los individuos perseguir otras metas, incluido el desempeño exitoso en sus funciones laborales. Los empleadores tienen un interés creado en maximizar la salud debido a su estrecha vinculación con la productividad en el trabajo, tanto en cantidad como en calidad. Por lo tanto, reducir la ocurrencia y la carga de enfermedades que conducen a ausencias, incapacidades o desempeño laboral deficiente es una meta que amerita una alta prioridad y una inversión considerable. Las organizaciones de trabajadores, establecidas para mejorar el bienestar de los miembros, también tienen un interés inherente en patrocinar programas que puedan mejorar el estado de salud y la calidad de vida.²⁸

Adicionamos que la OMS informa que las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud.

Por lo tanto, se promueve proporcionando condiciones de vida decentes, que traen aparejadas mejoras de índole laboral, en el área de educación, cultura física y formas de esparcimiento y también, descanso.

De esta manera y en lo que nos convoca, el Programa de Trabajo Decente de la OIT es el punto crucial de un quehacer más amplio en *pro* de la justicia social en un mundo más rico y globalizado. El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones,

²⁷ Folleto informativo N° 31 de la OMS. (2008). *El derecho a la salud*. Publicación de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, p. 4.

²⁸ <https://iloencyclopaedia.org/es/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/98-worksites-health-promotion> (21/07/2025)

se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.²⁹

El artículo 45.b) de la Carta de la OEA (Organización de Estados Americanos) señala expresamente que el trabajo deberá ser ejercido en condiciones que aseguren la vida y la salud del trabajador (supra párr. 84). Asimismo, el artículo XIV de la Declaración Americana permite identificar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias al referir que toda persona tiene derecho “al trabajo en condiciones dignas”.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos observa que, como parte integrante del derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, se encuentra “la prevención de accidentes y enfermedades profesionales” como medio para garantizar la salud del trabajador. Sobre la seguridad e higiene en el trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación General No. 23 indicó que:³⁰

*La prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto, en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. Los Estados parte deberían adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno de trabajo, y garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, en particular de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan. Si bien la prevención total de los accidentes y enfermedades profesionales puede resultar imposible, los costos humanos y de otra índole de no adoptar medidas son muy superiores a la carga económica que entraña para los Estados parte la adopción de medidas preventivas inmediatas, que deberían ampliarse con el tiempo.*³¹

El Estado debe garantizar no solo el cumplimiento de los derechos laborales, sino también salvaguardar a su población de las contingencias. Este concepto importa la ocurrencia de una serie de eventos que, en materia del trabajo, generen afección o daño a la persona del

²⁹ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> (21/07/2025)

³⁰ Considerandos 89 y 94 del fallo de la CIDH: “Spoltore Victorio c/ Argentina”, sent. del 09/06/2020.

³¹ Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observaciones General núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/23, 27 de abril de 2016, párrs. 25 y 29.

obrero ya sea tanto a su patrimonio, el acceso adecuado a la salud, a un ambiente seguro y a derechos básicos.

Este menoscabo es posible de prevenirse también a partir de la intervención estatal. Para la OIT, la inspección del trabajo ha sido, desde su misma fundación, un tema de la mayor relevancia. En su existencia, la OIT ha aprobado nueve instrumentos sobre la materia, de los cuales seis están en plena vigencia: el Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (núm. 81) —referido a los establecimientos industriales y comerciales—; la Recomendación sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (núm. 81); la Recomendación sobre Inspección del Trabajo (Minas y Transporte), 1947 (núm. 82); el Convenio sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura), 1969 (núm. 129); la Recomendación sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura), 1969 (núm. 133), y el Protocolo de 1995 relativo al Convenio núm. 81 sobre la Inspección del Trabajo, 1947.

La trascendencia otorgada por la OIT a la inspección de trabajo la resume muy bien el Comité de Expertos de la OIT: *“una inspección del trabajo eficaz constituye la garantía más segura de que se cumplen las normas internacionales y nacionales del trabajo no solo de iure, sino también de facto”*.

Esta importancia de la inspección de trabajo ha cobrado nuevo vigor y significado en los últimos años a raíz de la adopción por la OIT del concepto de “trabajo decente” (es decir, un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana), como razón de ser de su accionar en el mundo de hoy.³²

Vemos que coincidentemente el esfuerzo de la OIT, de los Estados, de los instrumentos internacionales y de las legislaciones internas favorecen a la protección del ámbito ocupacional para prevenir todo tipo de lesión que perjudique a la salud del trabajador y, en consecuencia, su vida.³³

³² MOLINA, C. E. (2008). *“La inspección de trabajo en Colombia”*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, Universidad Autónoma de México (núm. 6 – enero junio), pp. 65 – 92. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640261004.pdf> (22/07/2025)

³³ De hecho, el art. 1º de la ley 24.557 describe los objetivos ceñidos a: 1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.

2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):

a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;

IV.- Los riesgos laborales

A grandes rasgos, podría decirse que en la industria del siglo XIX los riesgos laborales estaban más focalizados en las condiciones de higiene, que fueron mejorando con una considerable regresión de las enfermedades profesionales. También en el siglo XX, la mecanización de los procesos industriales y la incorporación de maquinaria más segura supuso una importante optimización de las condiciones de seguridad y la disminución de los accidentes de trabajo.

De manera tal, que desde finales del siglo XX y principios del XXI, aun sin descuidar la higiene y la seguridad industrial, el foco de atención se centra en los riesgos ergonómicos y psicosociales, ligados al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, a las nuevas formas de organización del trabajo y la digitalización³⁴ de la producción industrial y el intercambio de bienes y servicios.³⁵

Echamos mano para estructurar nuestro examen a que los trabajadores se encuentran expuestos a una serie de contingencias que se describen en la ley 24.557 e incluye a los accidentes, ya sea *in itinere* o propiamente dicho en ocasión de la prestación de tareas, las enfermedades profesionales y como construcción pretoriana, a los accidentes – enfermedades casi como si fuera un híbrido.

d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

³⁴ La digitalización está imponiendo rápidas transformaciones en el mundo del trabajo y obligando a encontrar soluciones nuevas y actualizadas en materia de salud y seguridad en el trabajo. El programa de investigación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud (EU-OSHA) tiene por objeto proporcionar a los responsables de la formulación de políticas, a los investigadores y a los empleados en los lugares de trabajo información fiable sobre los posibles efectos de la digitalización en la SST, de manera que puedan adoptar medidas oportunas y eficaces para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

La aparición de tecnologías como la inteligencia artificial (IA), los macrodatos (big data), la robótica colaborativa, el internet de las cosas, los algoritmos, las plataformas laborales digitales y, en paralelo con todo ello, el importante incremento del número de personas que trabajan a distancia lleva aparejadas oportunidades para los trabajadores y los empresarios, pero también nuevos retos y riesgos en materia de SST. Abordar los retos y los riesgos y maximizar las oportunidades depende del modo en que se apliquen, gestionen y regulen las tecnologías en el contexto de las tendencias sociales, políticas y económicas. Cfr. <https://osha.europa.eu/es/themes/digitalisation-work> (24/07/2025)

³⁵ FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (2021). “La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital”. Revista Lan Harremanak de relaciones laborales (núm. 44 de negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo).

<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22053> (22/07/2025).

Es preciso, por consiguiente, describir que de las múltiples acepciones que posee la Real Academia Española, nos quedaremos con cinco que representan – aún sin quererlo – las características del término *accidente*.³⁶

1.- Suceso eventual que altera el orden regular de las cosas. Sin.: eventualidad, incidente, contratiempo, suceso, choque.

2.- Suceso eventual o acción del que resulta daño involuntario para las personas o las cosas. Sin.: catástrofe, desgracia, infortunio, percance, revés.

3.- Indisposición o enfermedad generalmente grave y que sobreviene repentinamente. Sin.: indisposición, patatús, soponcio, síncope, desmayo.

Normativamente y según el art. 6º de la ley 24.557, se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

Corresponde, por lo tanto, distinguir al accidente de trabajo o en ocasión de la realización de las tareas del ocurrido en el trayecto (ida y vuelta) del domicilio hasta el establecimiento o dependencia en donde se desarrolle la actividad laboral. Pareciera que es una extensión argumental que yace sobre una doble causalidad: una propia y la otra impropia, pero estamos por la tesis de que media una congruencia en la consecuencia dañosa. Así es que debe supeditarse con motivos, por y para la prestación del trabajo.

La configuración jurídica del accidente se supedita a ese suceso eventual – como señala la RAE – no pretendido ni querido por el damnificado y que provenga de un hecho súbito y violento que genere un daño o lesión.

La lesión constitutiva del accidente es la acción súbita y violenta de un agente exterior sobre el cuerpo humano³⁷ o lo que en medicina se conoce como hecho traumático. Al disponerse que ocurre a causa del efecto de un agente externo, excluye el accionar del trabajador por lo cual no media la intención de este en ser dañado.

³⁶ <https://dle.rae.es/accidente> (22/07/2025)

³⁷ SÁNCHEZ PÉREZ, J. (2011). *La configuración jurídica del accidente de trabajo*. Murcia: Ediciones Laborum, p. 181.

Son requisitos acumulativos y no alternativos entre sí por cuanto enmarcándose su ocurrencia dentro del ámbito laboral o por la propia realización de la actividad dirigida técnica, jurídica y económicamente por el empleador. De igual modo, tenemos al accidente *in itinere* que es conceptualizado de forma clara por la Corte Suprema de Justicia de la Nación al verificar que el acto de servicio comienza con el traslado al lugar del trabajo, por lo tanto, corresponde contemplarlo como tal cuando no hay alteraciones extrañas durante el recorrido.³⁸

De modo sencillo diremos que es aquel que sufre el trabajador en ir y volver de la casa al trabajo o viceversa por lo tanto conlleva una acción móvil que es el desplazamiento que se impone por el mismo acto de la prestación de tareas. Pero esa traslación, para su configuración técnica, debe supeditarse al recorrido o trayecto normal y habitual entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo sin que existiese un notorio desvío con un objetivo totalmente ajeno a la prestación de tareas.³⁹

También se nos presentan los casos de enfermedades profesionales. De modo general tomamos a la enfermedad, en contraposición a ese estado inicial de salud o salubridad como describiéramos más arriba para la manutención del organismo anatómico – funcional del hombre. Por lo tanto, y de acuerdo con el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, la expresión «enfermedad profesional» designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral.⁴⁰

La definición de la enfermedad profesional contiene por tanto dos elementos principales:

- la relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica,

³⁸ CSJN, “Altamirano Simón”, sent. del 13/12/1968, Fallo: 272:258.

³⁹ CSJN, “Basi, Lidia Josefa c/ Superior Gobierno de la provincia de Córdoba”, sent. del 08/09/2015, Fallo: 338:823.

⁴⁰ OIT. *Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT*. (2009). Ginebra: Informe de la reunión de expertos sobre la revisión de la lista de enfermedades profesionales (Recomendación núm. 194). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf (22/07/2025).

- y el hecho de que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población.⁴¹

Como es sabido, de acuerdo a la teoría de la causa adecuada, actualmente predominante en la doctrina jurídica, no todas las condiciones necesarias de un resultado son equivalentes y se reconoce como “causa adecuada” para ver determinado un nexo de causalidad relevante aquella que, según el curso natural y ordinario de las cosas, es idónea para producir el resultado.⁴² Por su parte, Díez Pícaso coincide en que causa adecuada es aquella que, según el curso normal y ordinario de las cosas, resulta idónea para producir un resultado, debiendo regularmente producirlo.⁴³

Y, por otro lado, esa prestación de tareas debe generarse por repetición, posiciones anti ergonómicas, levantamiento de pesos desmedidos, exposición a agentes de riesgo, por lo cual, debe producirse una eventual conexión causal entre la dolencia inicialmente denunciada y aquella por la que se determinó un daño a la salud que resulta, en una incapacidad.

V.- La tecnologización del mercado laboral

Al continuar con el eje temático tratado, no podemos desconocer que el mundo está inmerso en un proceso continuo de cambios, donde las empresas deben ser competitivas para mantenerse en el mercado y, para ello, deben garantizar no solo productos y servicios de calidad a bajo costo, sino también, deben contar con procesos de fabricación que no contaminen el ambiente y promuevan el desarrollo humano de su personal.

Lamentablemente los accidentes en el trabajo constituyen un golpe importante a la economía del país: trabajadores ausentes de sus puestos, baja productividad de las empresas, pago de indemnizaciones por concepto de incapacidades y atención médica, entre otros. Por otra parte, las empresas sufren también el impacto de estos accidentes y enfermedades de sus trabajadores: pérdidas económicas y materiales de máquinas, equipos e instalaciones, atrasos en la entrega de los productos/ servicios, cambio de imagen, recargo de funciones, baja en la productividad y en la motivación del personal.

⁴¹

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_150327.pdf (22/07/2025)

⁴² BUSTAMANTE ALSINA, J. (1993). *Teoría general de la responsabilidad civil*. (8° edición). Buenos Aires: Ed. Abeledo – Perrot, p. 263.

⁴³ DIEZ PICASO, L. (2000). *Derecho de daños*. Madrid: Editorial Civitas, p. 334.

Sin embargo, la persona que sufre un accidente o una enfermedad laboral es la que conlleva sus consecuencias, tanto desde el punto de vista físico como psicológico. Asimismo, repercute negativamente en sus relaciones personales, en la disminución del ingreso económico familiar e incurrir en gastos adicionales en su atención.⁴⁴

Como se ve, surgen los riesgos por exposición a agentes físicos (iluminación, ruido, vibraciones, temperatura), químicos (por inhalación, contacto dérmico, digestivo o visual a sustancias tóxicas), biológicos⁴⁵ y también tecnológicos (que casualmente hace al manejo, mantenimiento y control de la nueva maquinaria implementada en el lugar de trabajo).

Estas últimas consideraciones nos permiten establecer un nuevo alcance y es por lo que habremos de tomar como ejemplo el “estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización en 2025” del Observatorio Europeo de Riesgos por ser la región más avanzada en la materia.

En este orden de ideas, las tendencias y factores indican que, para 2025, las tecnologías de la información y comunicación habrán cambiado los equipos, herramientas y sistemas que se pueden utilizar para organizar, administrar y entregar productos o servicios en la mayoría de los sectores ocupacionales. Los desarrollos incluyen avances continuados en la automatización de procesos laborales cada vez más complejos, interconectados y autónomos en la medida en que se organizan por sí mismos, aprenden por sí mismos y se mantienen a sí mismos. La impresión 3D y 4D y la bioimpresión, los vehículos autónomos (incluidos los drones), la robótica (incluida la robótica colaborativa), los algoritmos, la inteligencia artificial (IA), la realidad virtual (RV) y la realidad aumentada (RA) se utilizarán cada vez más con fines laborales, y la innovación en estas tecnologías continuará. Los robots serán desenchaulados, móviles, hábiles, cercanos a los trabajadores, colaborativos y cada vez más inteligentes, y automatizarán tareas anteriormente inaccesibles. Incluso los trabajos que no sean reemplazados

⁴⁴ CHINCHILLA SIBAJA, R. (2002). *Salud y seguridad en el trabajo*. Costa Rica: EUNED, p. 5.

⁴⁵ El reciente Convenio núm. 192 de la OIT adoptado el día 13/06/2025 en su art. 1º, inc. a) define «peligros biológicos» se refiere a todos los microorganismos, células o cultivos celulares, endoparásitos o entidades microbiológicas no celulares, incluyendo los que han sido modificados genéticamente, y a sus alérgenos y toxinas asociados, así como a alérgenos, toxinas e irritantes de origen vegetal o animal, cuando la exposición se produzca en el ámbito del trabajo, que puedan causar daños para la salud humana. Los daños para la salud humana causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo incluyen enfermedades y lesiones; mientras que el inc. c) determina que «riesgo biológico» se refiere a la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso causado por la exposición a un peligro biológico con la gravedad de la lesión o el daño para la salud que pueda causar ese suceso a una persona. Cfr. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILC113-Convenio-192-SP.pdf> (23/07/2025)

por robots cambiarán considerablemente, ya que los trabajadores aplicarán una gran variedad de tecnologías digitales.⁴⁶

Lo cierto es que cuando se diseñan y aplican eficazmente, estas tecnologías contribuyen a mitigar los riesgos profesionales, reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y mejorar la eficiencia, la productividad y el desempeño general. Una de las principales ventajas de la digitalización es alejar a los trabajadores de entornos y exposiciones peligrosos, como productos químicos, temperaturas extremas, radiaciones, espacios confinados y maquinaria de alto riesgo. También optimiza la organización del trabajo, agilizando los procesos, automatizando las tareas repetitivas y físicamente exigentes y mejorando la distribución de la carga de trabajo, reduciendo el esfuerzo tanto físico como mental.⁴⁷

En tal sentido, en este mundo digital que estamos viviendo, es considerado que la sociedad manifieste preocupación en cuanto “a la posibilidad que la tecnología reemplace la mano de obra humana” o que la “Revolución Industrial implicará tanto oportunidades como riesgos para las compañías y la salud y el bienestar de los empleados”, sin embargo la realidad de lo cual no podemos desligarnos, es que la tecnología ha aportado grandes beneficios a la humanidad, y sobre todo en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional, contribuyendo a mejorar la ergonomía en algunos puestos de trabajo y a su vez en reducir los esfuerzos ergonómicos y las lesiones graves producidas por la manipulación o carga de materiales.⁴⁸

Y es aquí en donde comienza el advenimiento de ciertas cuestiones como ser la prevención de los riesgos laborales no solo a partir de reducción de la nómina de trabajadores a agentes dañinos sino a la modernización de las plantas que puede devenir en una nueva política de empleo, puesto que las máquinas también necesitan mantenimiento.

No hay una especie de debilitamiento del sector obrero por la inserción de nuevas tecnologías, sino una unificación procedimental paulatina de la industria que a las claras

⁴⁶ Documento de la agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo; Véase en: <https://osha.europa.eu/es> (24/07/2025).

⁴⁷ OIT. *Revolución de la seguridad y salud: Papel de la IA y la digitalización en el trabajo*. (2025). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Versión web en: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_ES_r3%20%281%29_compressed%20%281%29.pdf (24/07/2025)

⁴⁸ https://cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/tropiano_nogueira_noticias_cielo_n3_2020.pdf (24/07/2025)

favorece al decrecimiento de la vulnerabilidad física ante los potenciales peligros en la realización de las tareas.⁴⁹

En este contexto, es fundamental considerar la información pragmática sobre los riesgos laborales y la industria. Así, según estimaciones de la OIT, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales causan anualmente más de 2,3 millones de muertes, de las cuales más de 350.000 se deben a accidentes del trabajo mortales y más de 2 millones a enfermedades profesionales. Además, en 2010, ocurrieron más de 313 millones de accidentes del trabajo no mortales que causaron bajas de cuatro días o más. Garantizar la seguridad y salud en el lugar de trabajo, por consiguiente, sigue siendo un reto difícil en su faceta práctica.

Muchos de los riesgos tradicionales del lugar de trabajo siguen existiendo y son particularmente graves en la economía informal o en las pequeñas y medianas empresas (PYME), que suelen tener una actitud más reactiva que preventiva por lo que se refiere a la salud y seguridad en el trabajo.⁵⁰

Por último, las estadísticas realizadas por la UART que analiza la cantidad de siniestro según las contingencias listadas por la ley 24.557, indican que:

- En el período que va desde el año 2019 al 2023, el 2020 registró la menor cantidad de accidentes *in itinere* (75.094), enfermedades profesionales (12.446) y accidentes de trabajo (246.904) precisamente a consecuencia de la situación epidemiológica atravesada a causa de la declaración de la Organización Mundial de la Salud de pandemia por Covid – 19, o

⁴⁹ A modo de ejemplo señalamos que los sistemas digitales inteligentes se utilizan cada vez más en sectores de alto riesgo, como la minería, la construcción, la agricultura, los textiles y los productos químicos, donde el trabajo físicamente exigente y las condiciones peligrosas aumentan el riesgo de accidentes. Estas tecnologías proporcionan una supervisión continua, mejorando la protección de los trabajadores y reduciendo los riesgos. Además de establecer alertas inmediatas de riesgos potenciales, pueden recopilar datos pertinentes en todos los sectores, apoyando la adopción de medidas de prevención basadas en pruebas. OIT. Revolución de la seguridad y salud, *Op. cit.*

⁵⁰ OIT. *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación*. (2015). Ginebra: Informe VI de la Conferencia Internacional del Trabajo, 104° reunión. Versión digital en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf (25/07/2025). Destacamos también que la OIT estima que la protección laboral implica proteger a los trabajadores de la explotación, de los riesgos de enfermedades o accidentes, de ingresos indebidamente bajos o inestables, de horarios de trabajo imprevisibles y de jornadas de trabajo excesivamente largas. Además, refuerza la capacidad de los trabajadores y de sus familias para perseguir el bienestar material en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades, y para adaptarse a la evolución de las circunstancias laborales y vitales. Aunque el concepto de protección laboral se ha ido forjando, principalmente, con el propósito de dar respuesta a las necesidades de los trabajadores asalariados, abarca también a los trabajadores independientes, sobre todo por lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo.

técnicamente brote del virus SARS CoV-2 en fecha 11 de marzo de 2020 tras la reunión del 16 al 24 de febrero de dicho año,⁵¹ impactó en todos los órdenes de la vida;

- En condiciones normales, esto es el período previo y posterior a la restricción por Covid – 19, años 2019 y 2023, se alcanzaron los mayores índices en accidentes en ocasión del trabajo (366.436 para el 2019 y 377.792 para el 2023);

- El número de personas fallecidas aumentó de manera progresiva en coincidencia con el levantamiento de las restricciones por Covid – 19 pasando de 583 en 2019, 580 en 2021, 623 en el año 2022 y finalmente, 638 para el 2023 mientras que, en estricta cerrazón con sus excepciones, se alcanzó un total de 512 decesos en el ámbito laboral.⁵²

Es decir que el prisma debe posicionarse en la prevención apelando a que en la segunda acepción del término es “*preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo*”. Por lo tanto, la nota característica es la anticipación y estará al servicio de evitar o disminuir la frecuencia, intensidad o efectos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales⁵³ mediante la utilización de las nuevas herramientas tecnológicas como expusiéramos antes.

VI.- Conclusiones

Según se desprende del análisis realizado precedentemente podemos demostrar como primera conclusión que la tecnología tuvo una relevancia anacrónica en el mercado de trabajo pasando de la Revolución Industrial a nuestros días. Su anhelo inicial fue el de impulsar la mejora de la industria favoreciendo la rentabilidad del empleador, pero también beneficiar al trabajador en su quehacer diario.

El cambio es continuo y tiene un doble propósito: por un lado, aumentar la competitividad de la economía de mercado y, por otro, proteger la integridad psicofísica de los trabajadores previniendo bajas laborativas por siniestros ocurridos al tiempo de la prestación de tareas. Sin embargo, estas nuevas tecnologías implantadas en materia de salud y seguridad en

⁵¹ https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-china-joint-mission-on-covid-19-final-report.pdf?sfvrsn=fce87f4e_2 (24/07/2025)

⁵² Corrobórese en la web de la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo: <https://www.uart.org.ar/riesgos-de-trabajo-siniestralidad/> sector estadísticas: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.uart.org.ar%2Fwp-content%2Fuploads%2F3.2.11-1-Cantidad-de-siniestros-segun-tipo-de-siniestro-1.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK> (25/07/2025).

⁵³ MARÍN RODRÍGUEZ, C. G. (2014). “*La prevención de los riesgos del trabajo*”. Revista Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – AATYSS – (año V, núm. 5), p. 105.

el trabajo no tienen ningún coto ni asidero normativo, sino que abastecen a la protección que impone el art. 14 bis de la Constitución Nacional cuando alude: “...*Todas sus formas*”.

Los riesgos laborales evolucionaron y se diversificaron, incluyendo los biológicos como se establece en el Convenio núm. 192 de la OIT recientemente adoptado en la 113° Conferencia Internacional del Trabajo. La digitalización impulsó la adopción de tecnologías preventivas que permiten la implementación de medidas más avanzadas en la materia. En este sentido, tanto la OIT como la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), pionera en abarcar tales cuestiones, imparten recomendaciones para promover procedimientos efectivos que favorezcan la prevención y mitigación de estos, así como para efectuar evaluaciones periódicas de riesgos, agentes o factores que atenten contra el bienestar del trabajador, con el fin de fomentar la cultura de la seguridad ocupacional único elemento esencial.

Por otra parte, ello no implica desconocer que pueden surgir contingencias por no contar el trabajador con la debida información, capacitación o entrenamiento para el arreglo, mantenimiento de las máquinas o el abastecimiento de las inteligencias robóticas. Pero en rigor de verdad, esta mutación digital conlleva el apartamiento del trabajador de ambientes tóxicos, ruidosos, prácticas laborales que requieran movimientos repetitivos o de esfuerzo con lo cual se tiende a evitar una enfermante exposición a un riesgo psicosocial que deteriore su salud.

Casualmente, las restricciones ambulatorias del ASPO y DISPO decretadas por el Poder Ejecutivo de la Nación a tenor de la pandemia ocurrida evidencian la baja de siniestros laborales y ello se debe a las claras, por la ausencia de asistencia a los empleos, fábricas, depósitos, etcétera. La relación, por consiguiente, es lineal y esas son las previsiones esperadas: estar a la reducción de accidentes por el reemplazo de distintos órdenes productivos a partir de la implementación de las nuevas tecnologías.

Es por tal motivo que las tecnologías en dicotomía que señaláramos de forma previa tienden a exigir regulaciones modernas que incorporen una especie de bienestar psicofísico para el trabajador como única posición jurídica para proveer a su resguardo tanto física como mental en franca cohesión con el aumento de dividendos empresariales.

Es por tal motivo que las tecnologías en dicotomía que señaláramos de forma previa, que buscan equilibrar la efectividad empresarial con la protección del trabajador, tienden a exigir regulaciones modernas que prioricen el bienestar psicofísico del dependiente como un derecho fundamental. Esto implica no solo resguardar la salud física del trabajador, sino

también su salud mental y emocional, lo que es esencial para garantizar su indemnidad. En este sentido, la ética del cuidado del trabajador debe ser un principio rector en la elaboración de estas normativas, que deben buscar un equilibrio justo y equitativo entre los intereses empresariales y la protección de los derechos y la dignidad del obrero. De esta manera, se puede promover un entorno seguro y saludable que beneficie a ambas partes del contrato laboral.

VII.- Bibliografía citada

BASCO, A; BELIZ, G; COATZ, D. y GARNERO, P. (2018). *Industria 4.0: fabricando el futuro*. Buenos Aires, Monografía del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

BERNAL JIMÉNEZ, M. y RODRÍGUEZ IBARRA, D. (2019). “*Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial*”. Revista Scientia et Technica de la Universidad Tecnológica de Pereira (año XXIV, vol. 24, núm. 1).

BUSTAMANTE ALSINA, J. (1993). *Teoría general de la responsabilidad civil*. (8º edición). Buenos Aires: Ed. Abeledo – Perrot.

CHINCHILLA SIBAJA, R. (2002). *Salud y seguridad en el trabajo*. Costa Rica: EUNED.

DICCIONARIO RUY DÍAZ DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. (2005, 2º edición). Buenos Aires: Ed. Ruy Díaz.

DIEZ PICASO, L. (2000). *Derecho de daños*. Madrid: Editorial Civitas.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (2021). “*La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital*”. Revista Lan Harremanak de relaciones laborales (núm. 44 de negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo).

Folleto informativo N° 31 de la OMS. (2008). *El derecho a la salud*. Publicación de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

GAMONAL CONTRERAS, S. (2020). *Fundamentos del derecho laboral*. (5º edición). Santiago: Ediciones DER.

IANNI, O. (2006). *Las teorías de la globalización*. (7º edición). México: Siglo XXI Editores.

IBARRA ALMADA, A. (2012). *El sistema normalizado de competencia laboral*. En ARGÜELLES, A. (comp.) *Competencia laboral y educación basada en las normas de competencia*. México: Editorial Limusa.

KROTOSCHIN, E. (1993). *Manual de derecho del trabajo*. (4° edición). Buenos Aires: Ed. Depalma.

LLAMOSAS TRAPAGA, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Madrid: Ed. Dykinson.

MARÍ SÁENZ, V. (2002). *Globalización, nuevas tecnologías y comunicación*. (2° edición). Madrid: Ediciones de La Torre.

MARÍN RODRÍGUEZ, C. G. (2014). “*La prevención de los riesgos del trabajo*”. Revista Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – AATYSS – (año V, núm. 5).

MOLINA, C. E. (2008). “*La inspección de trabajo en Colombia*”. Revista Latinoamericana de Derecho Social, Universidad Autónoma de México (núm. 6 – enero junio).

MONTORO BALLESTEROS, A. (1980). *Supuestos filosóficos – jurídicos de la justa remuneración del trabajo*. Murcia: Publicación de la Universidad de Murcia.

MONTT BALMACEDA, M. (1998). *Principios de derecho internacional del Trabajo: la OIT*. (2° edición). Santiago: Ed. Jurídica de Chile, p. 23.

OBANDO GARRIDO, J. M. (2021). *Derecho laboral*. (3° edición). Bogotá: Ed. Temis.

OCAMPO, J. A. (2015). “*La gobernanza económica y social en el sistema de las Naciones Unidas*” en *Gobernanza global y desarrollo: Nuevos desafíos y prioridades de la cooperación internacional*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

OIT. *Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT*. (2009). Ginebra: Informe de la reunión de expertos sobre la revisión de la lista de enfermedades profesionales (Recomendación núm. 194).

OIT. *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación*. (2015). Ginebra: Informe VI de la Conferencia Internacional del Trabajo, 104º reunión.

OIT. *Revolución de la seguridad y salud: Papel de la IA y la digitalización en el trabajo*. (2025). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

PEEMANS, J. P. (1992). “*Revoluciones industriales, modernización y desarrollo*”. Revista Historia Crítica de la Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Sociales (núm. 6).

RUÍZ DE QUEROL, R. y BUIRA, J. (2012). *La sociedad de la información*. Barcelona: Editorial UOC.

SAMELSON, P. y PÉREZ ENRRI, D. (2008). *Economía*. Buenos Aires: Ed. Mc. Graw –Hill Interamericana.

SÁNCHEZ PÉREZ, J. (2011). *La configuración jurídica del accidente de trabajo*. Murcia: Ediciones Laborum.

SEPÚLVEDA, C. (2004). *Derecho internacional*. México: Ed. Porrúa.

SILBERBAUER, G. (2004). *La ética de las sociedades pequeñas*. En SINGER, P. *Compendio de ética*. Madrid: Alianza Editorial.

SMITH, A. (1988). *Investigaciones sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. (Tomo II). Barcelona: Ed. Oikos – Tau.

VIII.- Jurisprudencia consultada

CIDH: “Spoltore Victorio c/ Argentina”, sent. del 09/06/2020.

CSJN, “Altamirano Simón”, sent. del 13/12/1968, Fallo: 272:258.

CSJN, “Basi, Lidia Josefa c/ Superior Gobierno de la provincia de Córdoba”, sent. del 08/09/2015, Fallo: 338:823.