

Ideas, Propuestas y Debates para el

SINDICALISMO del FUTURO

Cómo enfrentar la **POSPANDEMIA**



FAECYS

FEDERACIÓN ARGENTINA
DE EMPLEADOS DE
COMERCIO Y SERVICIOS



Ideas, Propuestas y Debates para el
SINDICALISMO del **FUTURO**

Cómo enfrentar la **POSPANDEMIA**

Autores/as:

Equipo interdisciplinario de la Secretaría de Estudios y Estadísticas de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS): Javier Alberto Santos, Jimena Luz Coniglio, Sergio Gabriel Milesi, Daiana Agesta.

Secretario: **Miguel Santellan.**

Difusión a través del **Movimiento Mercantil del Interior (MMI)**



Edición: Sebastián Tangorra / Diseño: María Agustina Arrarás.
para OPCION (www.opcionargentina.com.ar)

Ideas, propuestas y debates para el sindicalismo del futuro : cómo enfrentar la pos-pandemia / Javier Alberto Santos... [et al.] ; editado por Sebastian Tangorra.- 1a ed compendiada.- La Plata : Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios , 2021.

60 p. ; 24 x 17 cm.

ISBN 978-987-48272-0-3

1. Organización del Trabajo. 2. Sindicalismo. 3. Análisis de Políticas. I. Santos, Javier Alberto. II. Tangorra, Sebastian, ed.

CDD 331.801

COPYRIGHT 2021, FAECYS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios)

Primera edición: Septiembre de 2021

Libro de Edición Argentina

Tirada de esta edición: 300 ejemplares

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723.

Esta obra está pensada para promover el debate y análisis de ideas, por lo que se permite su reproducción y difusión; siempre que cuente con el permiso correspondiente y/o se cite la fuente.

Impreso en Argentina
Printed in Argentina

CTP
Impresión
Encuadernación

IGE Independencia
& Gráfica & Editora

Septiembre 2021

Parque Industrial Tandil
Tel. 0249-4450060
7000 Tandil · Prov. Bs. As.
independenciagy@gmail.com

Índice

Nota	Pag. 7
Introducción	Pag. 9
1 Visiones sobre la pospandemia: Reflexiones locales para intervenir	Pag. 15
El consumo como eje vertebral	Pag. 19
Trabajo, consumo y Justicia Social	Pag. 21
2 Consideraciones sobre la Innovación, Tecnología y el Trabajo del Futuro	Pag. 25
Contexto, aspectos centrales y perspectivas generales	Pag. 26
Innovaciones	Pag. 28
Calidad del empleo, la adaptación económica y social, y los retos de la distribución	Pag. 31
Aspectos claves para el debate	Pag. 34
3 Comercio electrónico, economía y plataformas digitales	Pag. 37
Contexto	Pag. 37
La plataforma como referente clave de la economía digital	Pag. 38
Economía y plataformas digitales	Pag. 39
Notas e ideas	Pag. 42
Algunas de las cuestiones que debería contener dicha regulación	Pag. 43
4 El rol de la tecnología y los desafíos que imponen los últimos desarrollos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	Pag. 47
Las TIC en la coyuntura actual	Pag. 47
Datos disponibles a nivel nacional	Pag. 48
El uso de la tecnología: la adopción del teletrabajo	Pag. 51
Teletrabajo y normativa	Pag. 53
Consideraciones finales	Pag. 58
Bibliografía	Pag. 59
Fuentes digitales	Pag. 60

Nota

Compañeros y compañeras!

El trabajo que les presentamos: **“IDEAS, PROPUESTAS Y DEBATES PARA EL SINDICALISMO DEL FUTURO: CÓMO ENFRENTAR LA POSPANDEMIA”**, se trata de una producción de la Secretaría de Estudios y Estadísticas (SEyE) de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios que intenta ser un aporte para pensar la coyuntura pandémica/ pospandémica poniendo al centro los impactos y desafíos económicos y laborales, como también los avances tecnológicos ejemplificados en el comercio electrónico y el teletrabajo. Se trata de un esfuerzo por reflexionar sobre algunas cuestiones que se profundizaron con la pandemia -y que se plantearán como desafío en la pospandemia- y devienen en cuestiones para asumir y atender como dirigentes.

El espíritu del documento está centrado en que los trabajadores y las trabajadoras debemos anticiparnos a la pospandemia -con ideas propias y con estrategias vinculadas a ellas- que logren defender nuestros derechos, la defensa del trabajo decente y de los salarios dignos. En este sentido, creemos que debemos embanderarnos en ideas y propuestas que defiendan nuestros puestos de trabajo y permitan introducir reformas que humanicen las normas del neoliberalismo que rigen en los mercados. La tecnología es un recurso extraordinario, siempre que esté en función del factor humano.

La pospandemia aparece como una ventana de oportunidad cuyo abordaje requerirá de nuevas propuestas, nuevas ideas que trasciendan a la voracidad neoliberal de libre mercado caracterizada en las grandes corporaciones nacionales y

transnacionales globalizadas, que han generado grandes desigualdades y pobreza global.

Debemos aprovechar la pospandemia para reafirmar nuestras convicciones y nuestros legítimos derechos a vivir en una sociedad más equitativa que garantice las chances de la movilidad social ascendente. En este sentido, debemos repensar nuestra representación sindical frente a los desafíos que nos presentará la “nueva normalidad” de la pospandemia. Los avances tecnológicos abonan a una revolución de la economía (con el comercio electrónico) así como a nuevas modalidades de trabajo (moldeando nuevas formas del trabajo con requerimiento de habilidades) pero es imprescindible que estas transformaciones nunca vayan en contra del bienestar general y del trabajo decente.

En esta salida pospandémica, deberíamos empoderarnos sobre estrategias que promuevan comunidades integradas y abiertas al consumo, donde el trabajo decente y los/as trabajadores/as constituyan el eje clave de nuestra sociedad.

Sin más les saludo fraternalmente,

Miguel Santellan

Secretario de Estudios y Estadísticas
Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios



Introducción

El impacto de la pandemia y las políticas de aislamiento, que operan como único recurso sanitario efectivo, vienen golpeando negativamente en la actividad económica, en el mercado de trabajo y en el acceso a la salud. Esta situación si bien es generalizada, no impacta con la misma fuerza entre los distintos grupos sociales. En efecto, **la pandemia ha mostrado tener un fuerte efecto de profundización de la desigualdad y es nuestro deber abordar y trabajar para mitigarlo. Frente a este contexto pandémico, el Gobierno ha adoptado medidas de envergadura para preservar los puestos de trabajo, proporcionando ayuda a las empresas para pagar los salarios de los/as trabajadores/as.** Desafortunadamente, no todos los/as trabajadores/as ni todas las empresas se benefician de estas medidas. Para el sector informal -aún para el sector formal como en comercio- la reducción de las horas de trabajo y las suspensiones impuestas por la pandemia han sido sinónimo de pérdida de ingresos (sin la posibilidad de percibir una prestación de desempleo); incluso profundizado por los efectos inflacionarios sobre los bienes de primera necesidad que se vienen dando desde inicio de año como consecuencia de la especulación y falta de ética solidaria de grandes actores del sector minorista argentino.

A medida que la situación sanitaria se transforma en una grave crisis

económica y laboral las desigualdades tienden a aumentar. Una evaluación inicial del impacto del COVID-19 en el mundo laboral mundial indica que los efectos serán de gran alcance, llevando a millones de personas al desempleo, al subempleo, a la reducción salarial y a la precariedad laboral. Demandará la elaboración de acciones para una respuesta decisiva, coordinada e inmediata como la que se hizo frente a la crisis financiera mundial de 2008/2009 para que el impacto del desempleo sea significativamente menor.

Ante esta coyuntura, los efectos del COVID-19 en el mundo del trabajo hacen necesaria hoy más que nunca, una eficaz red de protección social, además de medidas coordinadas entre gobiernos, trabajadores/as y empleadores/as, para proteger los derechos y mantener la actividad empresarial. La seguridad de ingresos, la continuidad de la actividad de los puestos de trabajo, y la empatía del sector, nos ayudarán a superar los efectos de esta pandemia.

Es importante mencionar que las consecuencias negativas se traducen rápidamente en caídas en el consumo de bienes y servicios, lo que a su vez afecta a las perspectivas de las empresas y las economías. En este sentido, las políticas que sostengan los puestos de trabajo permitirán atenuar/superar los efectos económicos y sociales negativos de esta pandemia. Incluso esto permitiría mantener a las personas dentro del sistema lo que facilita garantizar y no fragilizar los lazos de integración social.



En este marco, como dice Guy Ryder, Director General de la OIT, **“el diálogo Social activo entre los trabajadores y los empleadores y sus representantes, es vital para fomentar la confianza del público y el apoyo a las medidas necesarias para superar esta crisis...”**

En este marco, como dice **Guy Ryder** ¹, Director General de la OIT, *“El diálogo Social activo entre los trabajadores y los empleadores y sus representantes, es vital para fomentar la confianza del público y el apoyo a las medidas necesarias para superar esta crisis. En segundo lugar, las normas internacionales del trabajo proporcionan una base de probada eficacia para las respuestas de política que se centran en una recuperación sostenible y equitativa. Es necesario que en este difícil momento se haga todo lo posible para reducir al mínimo los perjuicios para las personas”*.

¹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738766/lang--es/index.htm

Estamos en un contexto donde el confinamiento sigue teniendo graves repercusiones sobre las empresas y los/as trabajadores/as en todo el mundo, frente a la peor crisis global desde la Segunda Guerra Mundial. La pandemia de COVID-19 sigue afectando gravemente a la salud pública y causando perturbaciones sin precedentes en las economías y los mercados de trabajo. Esta publicación busca ser un aporte para repensar nuestro contexto actual y darnos la oportunidad de interrogarnos sobre los sistemas económicos y sociales de manera de contar con ideas y herramientas argumentativas que habiliten a establecer un horizonte común que abroquele las acciones para alcanzar los objetivos de la representación.

En efecto, frente al avance del tecno liberalismo y sus desarrollos tecnológicos (como medios para el teletrabajo, el comercio electrónico, la vida social, etc.) es importante poner el factor humano en el centro de atención de la representación. **Se trata de una batalla que es a la vez material como inmaterial, y requiere una actitud crítica y despierta sobre la importancia de defender la creatividad y los sentimientos humanos, para que no sean enlatados, encriptados o condicionados por algoritmos de los desarrollos tecnoliberales.**

Como lo plantea **Eric Sadin**, al reflexionar en el cierre de la publicación de su libro **“La silicolonización del mundo. La irresistible expansión del liberalismo digital”** (2018), *“Más que un espectáculo, era al mismo tiempo un homenaje a un cierto legado, la afirmación en acto de la singularidad absoluta de cada uno de los protagonistas y la expresión de una inventiva permanente.*

Fue un momento de gracia. Esa noche, mientras estaba todavía en plena redacción de este libro, pensé que ahí se había manifestado un poder vital y de creatividad que se desplegaba dentro de una libertad total, una fraternidad y una alegría que habían terminado por conquistarnos a todos. Me pareció entender, con bastante más evidencia que antes, con qué se vinculan ciertas secuencias intensas y felices de la existencia: con la exaltación de todas las virtualidades del cuerpo y del espíritu en soledad o con los otros.

Por supuesto, no podemos prolongar indefinidamente estos instantes, pero hay que saber capturar su valor, y buscar cultivarlos tanto como sea posible. Nos hace falta cultivarlos, más aún, atesorarlos, por la única razón de que son testimonio de todas las posibilidades que nos ofrecen nuestros sentidos en nuestras relaciones con el mundo, con los demás y con nosotros mismos. Ahora bien, es esta riqueza infinita de lo sensible lo que está dañando hoy el tecno liberarismo cuando trabaja limitando nuestra relación con lo real en el interior de un número restringido de modalidades. Porque la erradicación de lo sensible representa uno de los objetivos principales del programa siliconiano, dado que cuenta con encerrar la experiencia humana dentro de los dispositivos que concibe.

Marck Zuckerberg, más que vernos sentados sobre los bancos de la universidad en contacto con profesores y estudiantes, más que vernos asistir a manifestaciones culturales o deportivas, más que vernos consultar a un médico en su consultorio, quisiera, a largo plazo, insertar estos momentos de la vida cotidiana, y bastantes otros, en el interior de cascos de realidad aumentada desarrollados por la empresa que él mismo ha adquirido en 2014, Oculus: ‘imagínense los mejores lugares para ver un partido, un aula con estudiantes y profesores del mundo entero, una consulta cara a cara con un médico o compras en un negocio virtual’ Sadin (2018, p. 301-302)”

En nosotros y nosotras está la opción por ganar claridad sobre el futuro y avanzar en la defensa del trabajo, así como de la libertad y de la humanidad frente a este escenario de vertiginosos y dinámicos cambios tecnológicos que vienen a “facilitar” y “condicionar” nuestra libertad y agencia humana.



Como aporte a ello, en este trabajo se presentan cuatro apartados: el primero asociado con las “Visiones sobre la pospandemia: **reflexiones locales para intervenir**”, el segundo relacionado con las “**Consideraciones sobre la innovación tecnológica y el trabajo del futuro**”, el siguiente vinculado al “**Comercio electrónico, economía y plataformas digitales**”, y por último, se recupera “**El rol de la tecnología y los desafíos que imponen los últimos desarrollos de tecnología de información y comunicación (TIC)**”.

01.

Visiones sobre la pos pandemia

Reflexiones locales para intervenir

La pandemia que afecta al planeta, generada por el COVID-19, es y será un golpe muy duro para el sistema económico mundial. El PBI mundial tendrá una caída estimada del 10% aproximadamente, respecto a su volumen pre-pandemia.

Sin embargo, el **sistema capitalista lejos está de sucumbir; y sin intervención homogénea de los Estados, adoptará formas “más salvajes” para su subsistencia. Estas formas tenderán a favorecer a los que más tienen;** allí jugará un rol central “la política”, que es la que *define la acción del Gobierno, es decir, la mayor o menor intervención del Estado a favor del equilibrio social.*

En este sentido, y coincidiendo con los objetivos de distintos pensadores a favor de un “Gran Pacto Ecosocial y Económico” ² que implique un modelo de inclusión de todos los habitantes del país y del mundo, con un sistema nacional y/o global de cuidados, con un viraje drástico a favor de un sistema de vida sustentable desde la socio-ecología, es que resulta imprescindible definir un elemento clave para mantener un “orden social” que precisamente es “**el Trabajo Decente**”.

² **SEyE, (2020) PARTE FINAL 1:**
COVID - 19 Visiones sobre la pospandemia “Claves teóricas para pensar”

Ver en: <http://www.faecys.org.ar/seye-covid-19-par-te-final-1- visiones-sobre-la-post-pandemia-claves-teoricas-para-pensar/>

El factor trabajo es el gran mecanismo de integración social, a partir del cual la sociedad se organiza, crece y desarrolla.

El trabajo real se representa fundamentalmente en el concepto del “**empleo**”. Y, lo que esta pandemia ha puesto en jaque es justamente al empleo, en volumen y condiciones. Hoy el mundo plantea drásticamente como eje crítico el mantenimiento del empleo, vale decir, la conservación de los puestos de trabajo.

El trabajo es un eje clave económico/social porque motoriza a la “demanda agregada nacional” que es igual al PBI de un país. Y lo hace a través de su principal variable: “el Consumo”.

En el caso de Argentina el consumo constituye casi el 70% del PBI. Vale decir si crece el salario, crece el consumo y la rentabilidad empresarial, y de esta forma también crece el PBI. Se genera así, un círculo virtuoso; en efecto, si crece el volumen del empleo y el nivel de los salarios, aumentaría más el consumo y, finalmente, crecería el PBI en mayor forma.

Sin duda alguna, el concepto de trabajo va inexorablemente adherido al de empresas, especialmente en cuanto a las Pymes (fuentes generadoras de la mayoría de los empleos) es por ello que debemos entender que ambos sectores deben formar parte de un pacto social indisoluble, donde el sano equilibrio entre “salarios y rentabilidad empresarial” o, dicho de otra manera, entre el trabajo y el capital, deben mantener una relación armónica.

El propio salario de los/as trabajadores/as, así como otros pagos que los Gobiernos aporten para la inclusión social (pensiones, jubilaciones, asignaciones, subsidios, etc.), constituyen la “masa de dinero” que formará parte de la demanda (consumo) de los propios bienes y/o servicios producidos por las empresas (empleadores/as). De manera tal, que el análisis y las estrategias que impliquen decisiones que impacten sobre la economía real deben realizarse bajo un “concepto integral”, persiguiendo el bien común.

Los “beneficios armónicos” del sector del trabajo (salarios) terminarán favoreciendo al sector empresarial (mayores ventas por mayor consumo), y una “rentabilidad armónica” del sector del capital terminará favoreciendo al sector del trabajo, puesto que el empresariado realizará mayores inversiones (ampliación de la capacidad instalada, mayor producción, etc.), lo cual implicará mayor demanda de empleo (nuevos puestos de trabajo).

Sin embargo, el abuso de ventajas a favor de uno u otro sector implicará un desequilibrio en la relación, la cual dejará de ser armónica, ya que por ejemplo, la pérdida de masa salarial por disminución de los salarios reales inexorablemente importará la caída del consumo en la economía, y, por ende, la caída de ventas realizadas por el propio sector empresarial. Si el/la trabajador/a cobra menos, consume menos, y el empresario vende menos; por lo tanto, también gana menos.

En épocas críticas, de depresión económica, “el consumo” es la única variable que históricamente ha generado la recuperación de las economías recesivas. Y el motor del consumo lo constituyen fundamentalmente los salarios y las remuneraciones. Obviamente, la ecuación virtuosa está representada por la relación “producción-empleo”.

Tal cual lo expresáramos al inicio del presente análisis, los Estados deberán restablecer el orden socioeconómico de cada uno de los países. O sea, el énfasis fundamental está centrado en el “empleo”. Los Gobiernos realizan y realizarán sus mayores esfuerzos para conservar los puestos de trabajo, y en el mejor de los casos, incentivar -por la vía impositiva, créditos, diferimientos, etc.- la generación de nuevos puestos de trabajo, ya que resulta imprescindible encender “el motor del consumo”, cuyo principal combustible son los salarios de la economía.

Finalmente, es dable destacar que el resguardo del poder adquisitivo de los salarios de los/as trabajadores/as, contribuye definitivamente con una mejor (más equitativa) distribución del ingreso nacional, ya que impide o neutraliza mayores desigualdades sociales. Recordemos que sectores

capitalistas de alguna manera quedan resguardados - ante las crisis- a través de la revalorización de sus bienes (patrimonio), y, por ende, la rentabilidad obtenida sobre los mismos. Sin embargo, los sectores más bajos de la economía solo cuentan con sus remuneraciones como ingresos totales de sus hogares. Defender los puestos de trabajo y el valor de los salarios reales, implica contribuir al mejoramiento de la curva de distribución del ingreso (coeficiente de Engel).

En conclusión, no caben dudas que las medidas que favorecerían una mejor y más rápida salida de la crisis están íntimamente relacionadas a políticas de expansión del gasto público, necesario para incentivar la producción y resguardar el empleo nacional, fuentes principales de generación del PBI argentino.

El mes de abril de 2020 fue el más crítico de la historia económica argentina (peor aún que en 2001) registrando una caída general promedio del -26,4%. Sin embargo, gracias a la gestión política y al desarrollo de políticas expansivas del gasto adoptadas por el gobierno nacional, en mayo el impacto fue menor que en abril, y según las proyecciones realizadas en base al relevamiento del INDEC, el mes de junio resultó con una disminución de la actividad economía menor a la de mayo. El dato central que permite propiciar este tipo de políticas públicas estuvo dado por el derrumbe de toda la “teoría monetarista” del neoliberalismo respecto de la “emisión monetaria” realizada para el salvataje de empleos y empresas, la cual lejos de provocar una hiperinflación (tal cual pronosticaban los voceros del neoliberalismo ortodoxo), contribuyó a amortiguar el devastador impacto de la recesión, y solo implicó una leve y coherente alza de determinados precios de la economía.



Gracias a la **gestión política, y al desarrollo de políticas expansivas del gasto adoptadas por el gobierno nacional**, en mayo el impacto fue menor que en abril.

El Estado presente, las políticas de expansión del gasto para apalancar la actividad económica, la protección y el incentivo del empleo y producción nacional como insumo

fundamental para la reactivación económica por la vía del consumo, serán sin dudas las herramientas de corto plazo para lograr el efecto rebote de nuestra economía, para luego sí, con otro piso, repensar y propiciar las reformas estructurales que impactarán en el mediano y largo plazo, relacionadas con: reformas impositivas, adecuaciones a nuevas modalidades de trabajo, viraje a un modelo socio-ecológico sustentable, y el desarrollo de un modelo exportador con base en nuestras riquezas naturales (ventajas comparativas), pero adicionando el valor agregado nacional -por la vía de la industrialización de tales bienes- logrando exportar al mundo el valor del trabajo argentino.

EL CONSUMO. Como eje vertebral

El argumento final no puede entonces entenderse, sin poner al centro la premisa de que: **para crear empleo hay que crear capacidad de consumo.** Si la actividad económica no crece, es difícil crear empleo genuino/productivo (mucho menos trabajo decente) y para que ello suceda es importante entender la importancia de impulsar la capacidad de consumo.

Para comprender ello, debemos anticipar la lógica que supone la interacción en una economía de mercado entre las familias/personas/trabajadores/as y las empresas: de manera muy simplificada podríamos decir que, los bienes y servicios son fabricados por los y las trabajadores/as, los que son remunerados (con salarios). Asimismo, el sector empresario recibe ingresos, rentas e intereses que constituyen los pagos monetarios por sus ventas/ganancias. Estos salarios / ventas / ganancias / ingresos son recursos que aportan al consumo general y dinamizan el circuito. La importancia de la comprensión de este sencillo esquema descansa en el hecho de que **las empresas solo demandarán trabajo si la demanda de bienes y servicios requiere que se aumente la producción de estos. Por lo tanto, para crear empleo hay que crear capacidad de consumo, o sea hay que crear actividad económica y mejorar salarios.**

La creación de condiciones macroeconómicas para la reactivación de la economía requiere de trabajadores/as con poder adquisitivo para consumir los bienes que se producen. En ese sentido la “anti” política económica del gobierno anterior contradecía este principio económico básico. Los/as empresarios/as no contrataban trabajadores/as porque fuesen “baratos”, sino por necesidad de aumentar su producción para ampliar sus beneficios.

La demanda de trabajo es una “demanda derivada” de la producción de bienes y servicios (y no al revés). Así, el debate por las “anti” políticas laborales que incluían como centro el gobierno anterior con “la baja de costos, la capacitación y el empalme de los planes sociales con el trabajo en las empresas y la adecuación de los convenios colectivos”, fueron argumentos que no mejoraron la creación de empleo y que agravaron la caída de la actividad económica, por normas que constituyeron medidas de precarización laboral y salarial que generaron una mayor recesión. En el contexto actual de “parate” productivo, entender este mecanismo también clarifica la clave necesaria para la salida pospandémica.



La experiencia argentina ha demostrado que la **apertura de importaciones tiende a generar cierre de empresas locales y aumento del desempleo**, las reformas laborales aumentan la precarización laboral, el descenso de los salarios y el crecimiento de la desigualdad.

El neoliberalismo ha tendido a sostener que la política económica debe basarse en la apertura de importaciones, para bajar los precios internos; la búsqueda de reformas laborales o flexibilización laboral, para disminuir los “costos” del sector productivo; reducir el poder sindical, para dinamizar el aumento de puestos de trabajo y el avance empresario; y la disminución de impuestos para “atraer” inversiones. Pero muy por el contrario, **la experiencia argentina ha demostrado que la apertura de importaciones tiende a generar cierre de empresas locales y aumento del desempleo; las reformas laborales aumentan la precarización laboral, el descenso de los salarios y el crecimiento de la desigualdad; mientras que**

la disminución de impuestos para atraer inversiones, solo aumentan el déficit fiscal y el incremento de la acumulación de ganancias en los

sectores más concentrados, que derivan en fuga de divisas.

Por ejemplo, **durante el gobierno de la alianza Cambiemos, los sectores que obtuvieron mayores beneficios, el agro y el sector financiero, no son sectores de trabajo-intensivos, en el sentido de traccionar la demanda de trabajo a partir de la mejora en sus ingresos.** El agro produce commodities, que es la manera moderna de denominar a las materias primas, que tienen mayor contenido de capital y de trabajo. Los ingresos de los sectores ligados al agro derivan en mayores gastos en bienes suntuarios e importados que “no derraman” ingresos hacia la base de la pirámide. Por otro lado, los sectores financieros beneficiados por la política de apertura financiera del gobierno, no traducen sus ganancias ni en nuevos empleos, ni en mejoras salariales para trabajadores/as; y mucho menos con el avance de la tecnología digital asociada a la gestión del sector.

Hoy en el contexto pandémico, la situación se ve agravada y su salida apela a tener precisión sobre el diagnóstico, de manera que la salida sea con crecimiento y trabajo decente, y no con mayor profundización de la crisis. En este sentido, no habrá medida de política económica que intervenga pertinentemente para que la economía mejore, aumente el empleo y surjan las inversiones, sino es a través de una estrategia que promueva el crecimiento económico y laboral por medio de políticas activas estimuladoras del consumo.

Trabajo, Consumo y Justicia Social.

Esta visión de las políticas económicas no es nueva. Es más, tiene un abanderado histórico en la figura de **Juan Domingo Perón** y sus preceptos en torno al trabajo, el desarrollo, la justicia social y los derechos. Para muchos, esa ha sido la clave de fortaleza que identifica y le da actualidad al movimiento peronista. Es que las metas siguen vigentes y la realidad económica social de la Argentina se encuentra muy alejada de las concreciones anheladas desde los orígenes del Peronismo.

El Peronismo nace en un contexto de similares condiciones al que existía en el “gobierno macrista”, donde la Argentina se encontraba organizada en torno al modelo agroexportador comandado por un grupo reducido de la oligarquía que acumulaba cuantiosas riquezas y el acceso a los adelantos de la modernidad, y como contraste existían amplias masas de población empujados a la pobreza, la miseria y la exclusión sin derechos. Fue recién con la llegada del Peronismo que aparecería la instancia para transformar política y socialmente la realidad, sin apelar al fraude y la represión que caracterizaba a los gobiernos conservadores anteriores.

Una de las claves del Peronismo estuvo centrada en la transformación de la realidad social hacia una sociedad moderna, a través de incentivar el consumo social entre quienes estaban hasta entonces condenados a sobrevivir como pudieran. Esto habilitó la ampliación del mercado interno (hasta ese momento en su mínima expresión) como eje del desarrollo que traccionó por muchas décadas aún después del derrocamiento del General Perón la economía y las inversiones productivas, y con ellas la modernización del país.

Para la obtención de las transformaciones estructurales fue necesario generar una fuerte adhesión social y un firme liderazgo, capaz de hacer frente al dominio de la antigua Argentina oligárquica de manera de transformar el país y poner al centro los intereses de las masas populares y, particularmente, de la clase trabajadora.

El gran legado histórico del Peronismo, que es ineludible reivindicar en la encrucijada actual y para el futuro, es la ampliación de derechos (principalmente en términos de participación en la riqueza producida y en las decisiones políticas), en dimensiones nunca vistas, y sobre dos bases/premisas: **“la dignidad del trabajo y la justicia social”**. Se trataba de crear una sociedad moderna, abierta al consumo nacional y popular, donde el trabajo y el/la trabajador/a constituyeran la columna vertebral de la Argentina.

En los preceptos peronistas (claramente evidentes en las tres presidencias de Juan Domingo Perón), el trabajo era y es, ante todo, un derecho. El trabajo, su producto y el disfrute de éste, eran la base de la dignidad humana. Para conseguir las metas, el trabajo y su producto, debían guiarse por lógicas de justicia social que garantizaran a los/as trabajadores/as la participación en ese producto (que nos corresponde como creadores de la riqueza).

Este esfuerzo por implementar la justicia social se evidencia en los distintos contextos de las presidencias peronistas (de los años '40, '50, '70 y en 2002 y 2015) en la búsqueda por políticas que permitieran mayor participación social en la riqueza, que quedó demostrado en salarios superiores al 50% del producto bruto interno en cualquiera de ellas. Datos que contrastan duramente con los de la actualidad, cuando la participación de los salarios no llega a un tercio del ingreso total del país.

En este sentido, aquellos preceptos se tratan de ideas y valores inquebrantables.



Premisas que debemos embanderar e implementar como estrategia de valor en esta salida pospandémica: **promover una sociedad integrada y abierta al consumo, donde el trabajo decente y los/as trabajadores/as constituyan el eje clave del país.**

Hoy los/as empleados/as de comercio debemos defender nuestros salarios y derechos, revalorizar nuestra importante participación en el consumo y nuestra categorización como trabajadores/as esenciales que nos otorgó la emergencia sanitaria.

02. ■

Consideraciones sobre la **innovación tecnológica** y el **TRABAJO del FUTURO**

El “trabajo” como lo entendemos hoy viene siendo impactado por importantes cambios producidos por la **INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DIGITAL**. Cambios que se vienen implementando desde hace tiempo y que se extenderán -y profundizarán- en el futuro, requiriendo de nuestra representación gremial una gran capacidad de anticipación e intervención.

En este contexto, desde la Secretaría de Estudios y Estadísticas de la FAECyS asumimos el compromiso de aportar al debate de estos temas a través del intercambio de información que habilite a entender y discutir los procesos que las innovaciones tecnológicas están implementando -e implementarán- sobre el componente trabajo. Hacerlo, nos parece, es un deber para contar con recursos que permitan estar mejor preparados para afrontarlos e intervenirlos en resguardo del trabajo y de los derechos de trabajadores y trabajadoras.

Es que las formas de trabajo (tanto vistas como ocupación u organización) se encuentran atravesadas por procesos de innovaciones tecnológicas de la era digital que tienen como horizonte la reducción de puestos de trabajo actuales, la redefinición de puestos existentes y la generación de tipos nuevos de empleo con requerimientos de competencias y habilidades específicas; así como también expuestos a riesgos asociados

a la precariedad laboral. Sobre estos fenómenos creemos que es necesario reflexionar, conocer y definir posiciones y estrategias de acción que pongan en el centro de atención al trabajador y sus derechos por sobre las lógicas capitalistas centradas en la flexibilización del trabajo y el avasallamiento de sus derechos laborales básicos.

En este escenario, la finalidad de este documento es presentar sintéticamente un panorama general de las tendencias sobre los impactos de los cambios tecnológicos (enfaticando los asociados a la cantidad y calidad de los trabajos) y los desafíos que se abren a una representación política que preserve y amplíe derechos laborales.

Contexto, aspectos centrales y perspectivas generales

Hoy los cambios tecnológicos centrados en lo digital (revolución digital) se han vuelto el centro de la escena. Si bien se ha llegado a un amplio consenso sobre su potencial para la mejora de la productividad, en los últimos años hay una creciente preocupación sobre la posibilidad de que este tipo de cambio tecnológico reduzca y/o reemplace la mano de obra. Sobre esto, algunos sostienen que la digitalización de la economía (o sociedad) va a reducir significativamente el volumen del trabajo. Otros, están en desacuerdo y sostienen que se trata de un proceso que inicia por supresión de tipos de puestos, y la creación de nuevos a futuro. También, hay otros que sostienen que la innovación tecnológica viene a poner en riesgo los puestos de trabajo, pero que es una situación que se podría evitar. Según estos últimos, los impactos de la tecnología en el mercado de trabajo no son inevitables, dependen de las acciones de intervención y, por consiguiente, en el futuro se podría lograr una economía digital con una alta cuota de empleos.

El cambio tecnológico es un proceso complejo, no lineal, progresivo que requiere una gran cantidad de recursos, y es impulsado por fuerzas que

no son únicamente económicas, sino también sociales y políticas. Además, no es homogéneo y supone una definición amplia que permita considerar las diferentes formas de cambio e innovación que afectan la cantidad y las características de las tareas individuales de diferentes maneras. El cambio tecnológico se refleja en la creación de conocimiento nuevo, la implementación de un producto original o su mejora significativa, una técnica de producción, lugar de trabajo o modelo comercial diferentes, y en la amplia difusión de estas innovaciones dentro de la economía (OIT, 2016).



En este contexto, cabe preguntarse:

¿Cuáles serán los impactos esperables de los cambios tecnológicos?

¿Qué podemos / debemos hacer frente al impacto en el empleo de las nuevas tecnologías (supresión / reducción)?

En este devenir, cómo nos anticipemos e intervengamos tendrá un papel central en el desenlace del futuro. Ahora bien, hay otras dimensiones importantes que van más allá de la discusión sobre la *cantidad de empleos*. En efecto, se sabe que los cambios tecnológicos tienen repercusiones críticas en la distribución, con ganadores y perdedores. En este sentido, importa anticiparnos acerca de los impactos en la *calidad de los puestos de trabajo*; en los *procesos de adaptación* (ajustes sociales y económicos) impulsados por los cambios tecnológicos (por ejemplo, requisitos de habilidades nuevas, reubicación geográfica); y en las *relaciones de contraprestación económica al trabajo* (asociado con la *(re)distribución de las ganancias* de la productividad entre los diferentes grupos económicos y sociales, dada la tendencia mundial de una creciente desigualdad de ingresos (OIT, 2016).

Aunque las transformaciones tecnológicas a lo largo de la historia (como en la revolución industrial) han llevado, en última instancia, a la creación de nuevos puestos de trabajo, generalmente parten de reducciones

de plantillas y esta mejora de la eficiencia tecnológica muchas veces ha sido más rápida que la creación de nuevos empleos. De cierta forma, la supresión de puestos de trabajo viene primero y le siguen las acciones compensatorias, generalmente a un ritmo más lento. Es por ello que, **los cambios tecnológicos, requieren ser entendidos en sus características, especificidades e implicancias a manera de poder anticipar estrategias de acción para mitigar los efectos negativos sobre la dimensión laboral.**

Innovaciones

Para muchos, la innovación tecnológica digital viene movilizando una salida crítica del patrón económico y productivo actual. En efecto, gracias a los desarrollos tecnológicos en la gestión de la información (TI) y la automatización (industria 4.0), las economías pueden y podrán articularlos (gestión digital) para la obtención de mayor productividad. Esto se observa hoy y se dinamizará a un ritmo exponencial y sin precedentes. En el mundo, la automatización ha aumentado, y con ella ha generado impactos negativos en la generación y demanda de puestos de trabajo. Y en esta tendencia de la gestión digital, se espera que las nuevas tecnologías en la manufactura se expandan a los campos de los servicios, la logística, la coordinación y la comunicación. (OIT, 2016).



Las empresas se ven presionadas para **aumentar la productividad y reducir sus costos.** La competencia lleva a las empresas y al sector de la investigación y el desarrollo a buscar **nuevas tecnologías de producción para aumentar la productividad y la competitividad.**

De hecho, algunos esperan que el desempleo siga aumentando debido a las repercusiones negativas del uso innovador de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), la difusión del aprendizaje de robótica, la Internet de las cosas y la impresión en 3D.

Este aumento de la automatización se potencia como recurso para el logro de competitividad en el contexto de la globalización. Las empresas se ven presionadas para aumentar la productividad y reducir sus costos. La competencia lleva a las empresas y al sector de la investigación y el desarrollo a buscar nuevas tecnologías

de producción para aumentar la productividad y la competitividad. Estas tensiones generadas por la competitividad han impulsado la automatización y la fragmentación de los sistemas de producción como dos tendencias de largo plazo en la innovación de procesos que optimizan la productividad mediante el ahorro de mano de obra y, por lo tanto, suprimiendo puestos de trabajo.

Por estos motivos, desde la perspectiva pesimista, la naturaleza sin precedentes del cambio tecnológico actual se inclina básicamente a la reducción de mano de obra en el corto, mediano y en el largo plazo. La pregunta es: **¿qué tan malo será esta vez?**

Se han hecho varios esfuerzos para estimar la magnitud potencial de la supresión de puestos de trabajo. Por ejemplo, Frey y Osborne (2013) exploraron la posible automatización de las ocupaciones, es decir, la facilidad o factibilidad técnica de informatizar las ocupaciones. Estimaron que 47% del empleo total -por lo menos para los Estados Unidos- estaría técnicamente en una categoría de alto riesgo de automatizarse en las “próximas dos décadas”.

Sin embargo, otras posiciones, afirman que es improbable que la automatización futura suprima totalmente las ocupaciones. Si bien consideran que es probable que algunos puestos desaparezcan, muchos otros sólo cambiarán y adaptarán, y otros emergerán como nuevos tipos de ocupaciones (Autor y Handel, 2013).

Por otro lado, los recientes cambios tecnológicos han permitido cambios en la gestión empresarial, globalizando y fragmentando su dinámica para el logro de productividad³. Esto, muchas veces, ha facilitado la tercerización y la relocalización de las empresas (incluso en diferentes países) y han fragmentado más el proceso de producción, lo que podría agravar la pérdida de puestos de trabajo en distintos contextos (principalmente, desarrollados).

³ En los países centrales, las nuevas tecnologías en el transporte y las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como las nuevas instituciones, como los acuerdos de comercio y regímenes de libre comercio, han permitido aumentar la fragmentación para mejorar la productividad.

En general, se espera que la alta competencia en los mercados mundiales siga impulsando la automatización y la fragmentación, aunque es probable que la nueva corriente de especialización esté más orientada al sector de servicios que a la manufactura.

Los efectos indirectos de las tecnologías digitales, los poderosos algoritmos, software de aprendizaje (inteligencia artificial), llevarían a la descomposición de los puestos de trabajo profesionales, y a la reubicación de los puestos de los países desarrollados en los países en desarrollo. En efecto, la digitalización permite reubicar estas tareas en países menos desarrollados, pero donde los costos son menores y la mano de obra es extensa y calificada⁴.

Si bien el impacto directo de las innovaciones para lograr un proceso que mejore la productividad es la supresión de puestos de trabajo, tales innovaciones y las consecuencias podrían impulsar nuevas actividades económicas y crear puestos de trabajo (con el potencial de creación positiva neta de empleo en el nivel agregado). Efectos como los de complementariedad, impulso a mayor innovación, la reducción de jornada laboral, son algunas de las posibles dimensiones que movilizarían a la ampliación del volumen de puestos de trabajo.

Un punto importante en este debate es sostener que las nuevas tecnologías tendrían diferentes impactos en los procesos de supresión y creación de puestos de trabajo de acuerdo con cada contexto. Los datos empíricos muestran que cada contexto es muy diferente respecto a las actividades innovadoras, el crecimiento de la robotización y la integración en las cadenas de valor, así como respecto al impacto de la innovación de los procesos en la creación neta de empleo. Sin embargo, a futuro, todos serán impactados y del aprendizaje sobre las experiencias transitadas en distintos contextos pueden devenir en insumo estratégico para anticiparse e intervenir para minimizar los efectos negativos en la mano de obra.

⁴ Incluso las tareas de servicios complejas se espera que se externalicen a los países en desarrollo debido al creciente número de trabajadores altamente calificados que hay en estos países, además de los salarios que son dos tercios más bajos que en los países de economías desarrolladas

Calidad del empleo, la adaptación económica y social y los retos de la distribución.

Según la OIT (2014) el resultado del avance tecnológico quizá no sea tan negativo como lo sugieren ciertos observadores pesimistas y sostiene que la creación de más puestos de trabajos es un camino posible en el futuro próximo. Sin embargo, incluso suponiendo el escenario positivo, hay muchos otros aspectos que merecen ser objeto de un debate político serio, y los resultados económicos y sociales de la evolución tecnológica suelen depender en gran parte de cómo los gobiernos, sindicatos y actores económicos abordarán estos aspectos.

En concreto, hay tres aspectos claves asociados al tema de la reducción del volumen de trabajo. Se trata de pensar sobre las características esperables del trabajo en el futuro según:

- **A. Calidad del trabajo.** Los cambios tecnológicos transformarán la naturaleza y la calidad de los puestos de trabajo actuales y futuros. El principal desafío es si se podrá evitar, y de qué manera, la supresión de buenos puestos de trabajo y la creación de puestos de trabajo malos, aunque lo segundo implique el aumento del empleo total.

- **B. Adaptación.** El proceso dinámico de la supresión y creación de puestos de trabajo implica que los/las trabajadores/as y las empresas, al igual que las comunidades, tendrán que pasar por cambios y ajustes importantes, que generalmente son difíciles y costosos. El resultado de los cambios tecnológicos depende de cómo se manejen estos procesos de ajuste. No se trata solo de los procesos del mercado, sino también de las opciones sociales y políticas que elijan las comunidades y de las políticas que implementen.

- **C. (Re)distribución.** Los cambios tecnológicos pueden generar mayores ganancias en la productividad. Nuevamente, el impacto en el ámbito del trabajo en cada uno de los países y en todo el mundo dependerá



En concreto, hay **tres aspectos claves asociados al tema de la reducción del volumen de trabajo.** Se trata de pensar sobre las características esperables del trabajo en el futuro según: **Calidad del trabajo, Adaptación y (Re)distribución.**

de la forma en la que se distribuyan estas ganancias entre las economías y los grupos sociales. Este punto es particularmente importante, ya que la evolución tecnológica actual ocurre en un contexto en el que la desigualdad general de los ingresos ha alcanzado un récord histórico (Piketty, 2014).

Retos sobre la **calidad del trabajo** ■

La evolución tecnológica no sólo afectaría la cantidad de puestos de trabajo, sino también la naturaleza y la calidad de estos. Se plantea, así, que los trabajos del futuro generarán polarizaciones y segmentaciones laborales. Por un lado, habría un conjunto amplio de trabajos flexibilizados -precarios- y por otro un conjunto de trabajo de alta calidad (con requerimiento de capacidades cognitivas, participativas y físicas donde los/las trabajadores/as se ocuparían de las tareas que las computadoras no podrán realizar y, por ende, los trabajos se volverán más complejos).

Retos de **adaptación** ■

El proceso dinámico de la evolución tecnológica y de la innovación no ocurre de manera aislada ni de forma predeterminada y supone procesos de adaptación (ajustes económicos y sociales) que pueden afectar de manera desproporcional a ciertos trabajadores/as, empresas y comunidades (y en algunos casos, países y regiones).

La experiencia indica que el resultado de los cambios tecnológicos depende de cómo se manejen estos procesos de adaptación y de si estos incluyen o no apoyo a las comunidades y a los/las trabajadores/as desplazados/as (incluida la capacitación) e incentivos para emprendimientos de las empresas. Estos procesos suelen ser complejos y requieren una gran cantidad de recursos, pero generalmente no se sopesa adecuadamente que ocurrirán tales ajustes (OIT, 2016). Los nuevos perfiles de tareas para los puestos de trabajo y las nuevas ocupaciones pueden cambiar en gran medida la naturaleza de las habilidades que se requieren para la producción y la innovación. Esto exige que los sistemas de educación y capacitación,

las empresas y las familias provean las habilidades que se requerirán en el futuro, y que promuevan el desarrollo de una serie de competencias diversas y complejas en el mercado de trabajo. En principio, los/las trabajadores/as necesitan adquirir las habilidades adecuadas para poder ser contratados y adaptarse rápidamente a las diferentes calificaciones requeridas. Tales competencias están relacionadas con conocimientos técnicos, pero también con habilidades básicas como la creatividad, la imaginación, la apertura a nuevas ideas y habilidades sociales y de comunicación. **Sin embargo, en un contexto de cambio tecnológico rápido, se desconocen muchas de las habilidades específicas que se necesitarán en el futuro o son inciertas. Los sistemas de educación y capacitación enfrentan el reto de reducir este riesgo y mejorar la capacidad de adaptación de los/las trabajadores/as y la transferibilidad de sus calificaciones.**

Retos en la **distribución de los cambios tecnológicos** y las **ganancias de la productividad** ■

Es entendido que la innovación tecnológica permite (y permitirá) aumentos significativos en la productividad y ganancias pero que también tendrá como correlato una mayor desigualdad (OIT 2014, 2015).

La polarización del empleo, mencionada previamente, ha aumentado la desigualdad en muchos países, debido a una distribución desigual de las altas ganancias de la productividad derivadas de las innovaciones entre dueños del capital, trabajadores/as calificados y no calificados y consumidores.

En general, las ganancias de la productividad se suelen distribuir con los/las trabajadores/as bajo la modalidad de remuneraciones más altas o una reducción del horario de trabajo. Sin embargo, en los últimos años, las remuneraciones han tendido a estancarse en muchos lugares del mundo (OIT, 2015) y los horarios de trabajo se han reducido muy poco, principalmente para los/las trabajadores/as a tiempo completo (OIT, 2014). Por ello, los salarios por horas, que podrían aumentar con tarifas más altas por hora o mediante la reducción del horario de trabajo, han quedado rezagados en relación con la productividad laboral.

En general, una característica importante de la corriente de innovación tecnológica actual que la diferencia de las corrientes anteriores es que avanza a buen ritmo en un contexto en el que la desigualdad ya es alta, los empleos están cada vez más polarizados y el mercado de trabajo está muy segmentado. Dado el riesgo significativo de que estas tendencias empeoren, los debates se deberán centrar principalmente en acciones políticas para abordar la distribución de las ganancias de la productividad.

Aspectos claves para el debate

Los cambios tecnológicos han sido un factor determinante del desarrollo económico y muchas veces han generado opiniones divergentes ante sus impactos sobre el volumen y calidad del trabajo. Aunque la cantidad de empleos ha resistido a las innovaciones tecnológicas, en la actualidad existen dudas acerca de su futuro.



Este escenario pone al centro la pregunta acerca de:

¿Cómo se puede lograr el resguardo de los “derechos laborales” en el contexto de los cambios tecnológicos actuales y futuros?

Para ello deberíamos saber: **¿Qué empleos y ocupaciones están en riesgo? y ¿Cuáles son las potenciales fuentes de creación de puestos de trabajo?**

Si la pérdida neta de empleos es inevitable, **¿De qué otras maneras se pueden crear puestos de trabajo en la sociedad para lograr el empleo pleno?; ¿Cómo funcionan estas dinámicas de supresión y creación de puestos de trabajo en el mundo?; ¿Qué políticas, tanto en el nivel nacional como en el internacional, pueden ser útiles para alcanzar todo el potencial de la creación de nuevos puestos de trabajo?; ¿Cómo podría cumplir el diálogo social (entre Estado, Sindicatos y Empresas) un papel fundamental para definir este proceso?**

La tecnología tiene efectos sumamente importantes sobre la calidad de los empleos, los ajustes económicos y sociales y los retos de la distribución.

En primer lugar, los hechos indican que los cambios tecnológicos actuales pueden empeorar la tendencia actual hacia la polarización del empleo; lo cual podría segmentar aún más el mercado de trabajo y aumentar la desigualdad de los salarios. Por ello, los debates también se deben centrar en preguntas como: **¿Podría evitarse la polarización causada por la tecnología? ¿Qué políticas y cambios institucionales se requieren para enfrentar la polarización del empleo y, en términos más amplios, el deterioro de la calidad del empleo? ¿Serán las políticas de educación y capacitación suficientes? ¿Cómo cambiarán las nuevas tecnologías la naturaleza de los empleos en las distintas ocupaciones y en los diferentes niveles? ¿Cuáles serán las características que definan los nuevos puestos de trabajo y, lo más importante, serán percibidos como empleos de calidad?**

En segundo lugar, los cambios tecnológicos no ocurren de manera aislada ni de forma mecánica, sino que requieren procesos de adaptación (ajustes económicos y sociales). La experiencia indica que el resultado de los cambios tecnológicos y la naturaleza de las innovaciones dependen de cómo se manejen estos procesos de ajuste. Por ello, se requieren debates que se centren en: **¿Cuáles son las capacidades que se requieren para manejar este proceso de ajuste? ¿Cómo tendremos que redistribuir el empleo dentro de la fuerza de trabajo y ajustar el horario de trabajo ante la supresión neta de puestos de trabajo? ¿Cuáles son los modelos innovadores y qué podemos aprender de la experiencia pasada?**

En tercer lugar, los cambios tecnológicos actuales han creado grandes aumentos en la productividad que, hasta la fecha, han empeorado la desigualdad de ingresos. Dado el riesgo económico y político existente de que la desigualdad aumente, la forma en la que se aborde el reto de distribuir las ganancias de la productividad será un factor importante para definir el futuro del trabajo y de la sociedad. Por ello, será necesario iniciar debates

que se centren en: ¿Cómo podemos manejar la (re)distribución de las ganancias de la productividad para reducir la desigualdad y, al mismo tiempo, mantener el poder adquisitivo y la demanda para fortalecer los efectos de compensación, el crecimiento económico sostenido y la creación de puestos de trabajo? ¿Cómo pueden las políticas fiscales y salariales ser instrumentos eficaces para distribuir los aumentos de la productividad con los consumidores y emprendedores creativos?

Todas estas cuestiones e interrogantes, sintetizados en el presente documento, buscan aportar a la discusión sobre el futuro del trabajo -frente al avance de las innovaciones tecnológicas del mundo digital- y colaborar en la profundización de líneas estrategias, la conformación de equipos interdisciplinarios y el avance en la reflexión sobre el futuro del convenio de trabajo de comercio y servicios.

03.

Comercio electrónico

economía y Plataformas Digitales

Contexto

Nos encontramos en tiempos de fuertes y acelerados cambios. Cambios que se vinculan con desarrollos de tecnologías emergentes como las plataformas, los big data, la fabricación aditiva, la robótica avanzada, el aprendizaje automático y la Internet de las cosas. Todo ello con repercusiones en el ámbito de la gestión empresarial y del trabajo.

Estos cambios se dan en el marco de la denominada “**ECONOMÍA DIGITAL**”; es decir procesos que dependen cada vez más de la tecnología de información, datos e Internet para gestionar las empresas, los negocios y el empleo. Se trata de un proceso que atraviesa a todos los sectores tradicionales -incluyendo el sector manufacturero, servicios y comercio, transporte, minería y telecomunicaciones-, y de hecho hoy se está volviendo esencial para gran parte de la economía.

La economía digital está ganando espacio y se está transformando en uno de los sectores más dinámicos. En efecto, la tecnología digital se está volviendo sistemáticamente importante debido a su dinamismo en la economía mundial y deviene en este sentido como un ideal que puede legitimar más ampliamente al capitalismo contemporáneo.

Asimismo, la economía digital se está volviendo un modelo hegemónico, como lo expresa Srnicek (2018), *“las ciudades tienen que volverse inteligentes, los negocios deben ser disruptivos, los trabajadores tienen que ser flexibles y los gobiernos deben ser austeros y capaces”*.

La plataforma como referente clave de la economía digital.

En el siglo XXI, sobre la base de cambios en las tecnologías digitales, los datos se han vuelto cada vez más centrales para las empresas y su relación con trabajadores/as, clientes y otros capitalistas. Y en ello, la plataforma emergió como un nuevo modelo de negocios, capaz de extraer y controlar una inmensa cantidad de datos, y con este cambio hemos visto el ascenso de grandes compañías monopólicas (como Uber).

La Plataforma suele asociarse a discursos en torno a la “economía compartida” y de “economía del trabajo temporal”, las cuales centran su atención en maximizar las potencialidades del emprendedorismo empresario y la flexibilidad laboral. En este entorno, sus partidarios sostienen que sólo quienes trabajen duro podrán sacar ventajas de los cambios y triunfar. Es decir, éxito meritocrático.

Según los referentes de la economía digital, los cambios vienen a aportarnos múltiples ventajas, tanto como trabajadores/as como consumidores. En tanto trabajadores/as, las transformaciones vendrían a “liberar” de las ataduras de los empleos tradicionales permanentes, y habilitarían a que cada uno generase su propio camino participando de la venta de bienes y servicios que quieran y/o puedan ofrecer. En tanto consumidores, el cambio se presentaría como una infinita oferta de servicios a demanda (on-demand) y la promesa de una red de dispositivos conectados que se encarguen de satisfacer las necesidades de los consumidores.

La clave es entender a las plataformas como empresas dentro de un modo capitalista de producción. Como tales, están obligadas a intentar obtener ganancias, ganar mercados, buscar nuevos mercados, nuevos productos,

nuevos caminos para obtener ganancias y nuevos métodos de explotación. Y en un mundo en el que el movimiento de los/as trabajadores/as ha sido significativamente debilitado, el avance empresario de este tipo no hace más que reflejar un espacio de representación que demanda intervención.

Cuando discutimos acerca de la economía digital no debemos olvidarnos que se trata de algo más abarcativo que sólo el sector de la tecnología y que el capitalismo de plataformas es una modalidad empresaria clave, con un dinamismo vertiginoso.

En estos contextos, los diagnósticos con miras al futuro son esenciales para cualquier proyecto político/sindical. La manera en la que diagnosticamos deviene clave para pensar estratégicamente y desarrollar tácticas políticas para transformar la sociedad actual y venidera. En este sentido, las modalidades de gestión del trabajo de las plataformas son una afrenta a los/las trabajadores/as y sus características deben ser parte de la agenda de la representación sindical. En efecto, entender nuestra posición en un contexto más amplio es el primer paso en la creación de estrategias para transformarla.

ECONOMÍA y Plataformas Digitales

Las nuevas plataformas virtuales están cambiando la forma en la que se presta servicios. La tecnología está transformando las organizaciones empresariales de forma que el trabajador subordinado (o en relación de dependencia) es menos necesario. Un nuevo tipo de empresas se dedican a conectar al cliente directamente con el prestador de servicios. De esta forma, estas compañías desarrollarían su principal actividad a través de trabajadores/as “autónomos”. En este contexto, la representación laboral enfrenta un gran desafío de tener que abordar una realidad (y regular para preservar los derechos de los/as trabajadores/as) muy diferente a la



La lógica del **trabajo de plataforma** consiste en **tomar una prestación de un servicio**, tradicionalmente realizada por un trabajador, **y descentralizarla** hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria.

realidad con la que históricamente había venido enfrentándose.

La lógica del trabajo de plataforma (crowd work) consiste en tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria.

Características ■

Menor dependencia.

La principal característica es que este nuevo tipo de empresas no van a necesitar dirigir y supervisar el trabajo realizado. Las empresas, a través de la tecnología, tienden a basarse en las evaluaciones realizadas por sus clientes de los resultados del trabajo para tomar decisiones en materia de selección de futuros prestadores de servicios y de ceses (control ex ante y control ex post “algoritmos”). Ni siquiera las empresas tendrán razones para formar a aquellos que prestan servicios pues estos, si desean trabajar, tendrán que estar formados y listos para el trabajo. El trabajo, a través de redes virtuales, se configura con una menor subordinación y una mayor “libertad” relativa para el/la trabajador/a a la hora de realizar su trabajo. Sin embargo, se observa que la plataforma virtual retiene gran parte del control sobre la forma en la que se presta el servicio. En efecto, la empresa propietaria de la plataforma tiene interés en que el servicio se preste correctamente, dado que su marca distintiva depende de ello y retiene para sí el control del criterio con el que opera el algoritmo evaluador del desempeño.

Necesidad de una masa de “colaboradores” amplia.

El negocio se basa principalmente en acumular una gran cantidad de prestadores de servicios y de usuarios. Precisamente, el hecho de que se cuente con una gran cantidad de ellos es lo que hará innecesario a la empresa contratar trabajadores/as propios y señalarles un determinado horario de trabajo o una jornada. La empresa cuenta con que el gran número de “colaboradores” asociados haga que los clientes siempre

encuentren un prestador de servicios disponible.

Negocio global.

Una vez creada la plataforma, expandirla por todo el mundo tiene relativamente poco costo, por lo que también estas empresas tenderán a ser globales y prestar servicios en todas partes del mundo.

Algo más que una base de datos.

Una de las cuestiones clave todavía abiertas a debate, es la propia naturaleza de las nuevas empresas. **En este sentido, se discute si son empresas de índole tecnológica, esto es, una mera base de datos o, por el contrario, son empresas dedicadas a la prestación de servicios en el sector en el que actúan.** En el primer caso, si se considera que la empresa propietaria de la plataforma virtual se limita a la confección de una base de datos donde los actores –clientes y prestadores de servicios– pueden encontrarse, la propia empresa no podría ser declarada responsable por la mala calidad de la ejecución del servicio, ni por daños causados durante la prestación del servicio. De la misma forma, no tendría obligación de cumplir con la normativa vigente aplicable a las empresas del sector. Además, a efectos laborales, sería difícil considerar que aquellas personas que prestan servicios a través de sus plataformas virtuales sean trabajadores/as de estas empresas.

En el segundo caso de empresas dedicadas a la prestación de servicios en el sector en el que actúan -como sucedió en Estados Unidos con Uber- las plataformas no pueden ser consideradas una “empresa tecnológica” dado que una firma de este tipo se abstendría de intervenir en la prestación de servicios. Y en concreto, este nuevo tipo de empresas no se dedican solo a conectar a oferentes con demandantes, sino que exigen una serie de requisitos a los “colaboradores y/o empleados” para una buena prestación de servicio al cliente. Porque los clientes no acuden a una plataforma para hacerse con un listado de proveedores de servicio, sino que llegan a una plataforma específica para obtener un servicio concreto. Ello deriva en que la reputación de la empresa dependa de que sus “colaboradores” hagan

correctamente su trabajo. Esa es la razón que justifica que las plataformas on line “desactiven” a todos los “colaboradores” que no mantengan alta las evaluaciones de los clientes.

Notas e Ideas

La plataforma es un nuevo modelo de negocio en expansión, y cuyas características están impactando de manera negativa sobre la masa trabajadora. Si bien aún no representan un gran volumen, la expansión de este tipo de modalidad atenta contra el derecho al trabajo decente.

Las plataformas son un nuevo tipo de empresas que dicen ser simples bases de datos donde conectar un prestador individual de servicios directamente con el cliente. Argumentan que no existe control alguno sobre los prestadores de servicios y que, por eso, no los califican de trabajadores/as sino colaboradores/as autónomos/as. Sin embargo, aunque indudablemente sea cierto que existe una mayor flexibilidad en la forma de ejecución del trabajo y un incremento de la libertad en la elección del horario y la jornada de trabajo, nuestra visión considera que la posición del prestador de servicios en estas nuevas empresas es de trabajador en relación de dependencia precarizado.

Entenderlo distinto significaría que nuestra razón de ser como representantes sindicales de los derechos de los/as trabajadores/as dejaría de tener sentido. La necesidad de interpretar la realidad laboral en la economía digital, hace necesario encontrar diversas fórmulas que permitan seguir entendiendo que aquél que vive de su trabajo estará protegido por los sindicatos.



Esto implica **REPENSAR LA LEGISLACIÓN LABORAL** y debatir los caminos más adecuados a transitar para este **NUEVO TIPO DE TRABAJADOR/A**

Esto implica **REPENSAR LA LEGISLACIÓN LABORAL** y debatir los caminos más adecuados a transitar para este **NUEVO TIPO DE TRABAJADOR**. En efecto, **el trabajador que presta servicios en una plataforma virtual sufre riesgos diferentes al trabajador común y requiere una protección a medida**. Por ello, puede ser ámbito de debate la generación de una relación laboral especial que contenga las particularidades observadas, modificando aquellos preceptos que son incompatibles con el nuevo modelo de relaciones laborales y adaptándolo a las especialidades de la nueva modalidad empresarial siempre en el marco del trabajo decente.

La inacción de la representación sindical sólo podrá significar que las nuevas empresas impongan a su antojo sus modalidades precarizadoras de empleo. El simple hecho de que puedan actuar sin contrapeso ni control, les asegurará poder prestar los servicios en mejor posición que las empresas de la competencia que sigan el modelo tradicional. De esta forma, **las ventajas competitivas del nuevo modelo de negocio no nacen de una mejor organización ni de una mayor productividad, sino de la explotación laboral**.

La relación laboral especial debería partir de su aplicación a aquellos trabajadores/as que prestan servicios a través de plataformas virtuales.

A partir de ahí, vistas las características del modelo de negocio, habría que proteger aquellos derechos básicos que no impidieran el desarrollo de las empresas de plataforma, garantizando especialmente procedimientos de representación de los/as trabajadores/as con el objetivo de permitir, en definitiva, la **AUTORREGULACIÓN VÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**.

Algunas de las cuestiones

(sin pretender ser exhaustivos)

que debería contener dicha regulación

Autonomía

La independencia del trabajador ha dejado de ser un buen delimitador del objeto del contrato de trabajo. Por el contrario, se debe considerar que los/las nuevos/as trabajadores/as de las plataformas virtuales son

igual de **merecedores de protección que aquellos/as trabajadores/as subordinados/as a la manera tradicional**. Por ello, también con objeto de cerrar el debate y dar seguridad jurídica, una hipotética nueva normativa, que regulara la relación laboral de los/as trabajadores/as que prestan servicios a través de plataformas virtuales, debería aclarar en su ámbito de aplicación, que la relación se presta con autonomía. Ello significaría que las empresas solamente podrían dictar las instrucciones que fueran estrictamente necesarias o imprescindibles para la ejecución del trabajo. Con ello, se dejaría en manos del trabajador la forma en la que se presta el servicio. A su vez, con esta delimitación se conseguiría que, si una plataforma virtual desea dictar instrucciones precisas sobre como ejecutar el trabajo, ya no se estaría ante esta relación laboral especial sino ante un trabajador común de tipo asalariado (bajo las 130/75).

Libertad de **Horarios y Jornada** ■

La regulación debería contemplar la libertad del trabajador para fijar su horario y su jornada como característica especial de esta nueva forma de trabajo. La empresa, sin embargo, debería poder fijar un número máximo de horas –pero no un mínimo– de trabajo semanal. A su vez, la regulación debería establecer un máximo imperativo de jornada semanal con objeto de evitar la sobrecarga e incentivar el reparto del trabajo y la reducción del desempleo. Este límite máximo de jornada debería ser global, es decir, se aplicaría por trabajador/a, computando todas las horas trabajadas en las diferentes plataformas virtuales en las que prestara servicios.

Libertad para **trabajar en varias plataformas** ■

Con objeto de promocionar la libertad de entrada en el mercado, la regulación debería impedir que se pudieran firmar acuerdos de exclusividad con estos/as trabajadores/as. En caso de inexistencia de una regulación como la propuesta sería muy fácil que las empresas existentes en el mercado monopolizaran a todos/as los/as trabajadores/as de un sector,

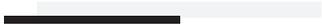
impidiendo que prestaran servicios en otras plataformas. A su vez, los consumidores de este tipo de servicios también se verían limitados en sus posibilidades de encontrar un prestador si cada trabajador solo puede estar en una plataforma virtual.

Salario mínimo por el tiempo que prestan servicios ■

Una de las cuestiones más complejas de regular sería la cuestión del derecho a un salario mínimo. En una forma de trabajo en la que el empleado elige cuántas horas quiere trabajar y en qué horario, la existencia de un salario mínimo garantizado haría inviable los costes de sostenimiento de relaciones laborales de cualquier empresa. Por otra parte, la empresa no tendrá inconveniente en pagar un salario mínimo por el tiempo que efectivamente esté prestando un servicio a un cliente.

Compensación de gastos ■

La normativa especial debería permitir que las empresas establecieran unos requisitos de bienes no consumibles que el trabajador debe poseer para poder formar parte de la plataforma. De esta forma, se podría exigir poseer teléfono, auto, computadora, etc., y estos bienes no deberían ser pagados por la empresa. Sin embargo, los bienes consumibles que son necesarios para la ejecución de trabajo deberían ser costeados por la compañía. Del mismo modo, cualquier gasto relacionado exclusivamente con la prestación del servicio debería ser costeados por la plataforma.



04.

El rol de la TECNOLOGÍA

y los **desafíos** que imponen los últimos desarrollos de la

tecnología de la información

y la comunicación (TIC)

Las TIC en la coyuntura actual

Las TIC refieren a la Tecnología de la Información y la Comunicación y al conjunto de recursos tecnológicos desarrollados para producir, gestionar y manipular información entre destinos. Estas se conciben como el universo de dos conjuntos:

a) el de las tradicionales **Tecnologías de la Comunicación (TC)**, constituidas principalmente por la radio, la televisión y la telefonía convencional y;

b) el de las **Tecnologías de la Información (TI)** caracterizadas por la digitalización de las tecnologías de registros de contenidos como de informática, de las comunicaciones, de la telemática (servicio de telecomunicaciones que permite transmitir datos informatizados a través del teléfono) y de las interfaces (conexiones entre dispositivos o sistemas).

Así, las TIC son herramientas teórico-conceptuales, soportes y canales que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan y presentan información de la forma más variada.

Los soportes han evolucionado en el transcurso del tiempo (telégrafo óptico, teléfono fijo, teléfono celular, televisión) y en esta era podemos hablar de la computadora y de la Internet.

Para los relevamientos estadísticos del INDEC, el Acceso a las TIC, refiere a la disponibilidad de bienes y/o servicios tecnológicos de la información y la comunicación dentro del hogar y que están en condición de ser utilizados por, al menos, uno de los integrantes del hogar. Por tanto, **el uso de TIC es entendido como la utilización efectiva de bienes y/o servicios de TIC que hacen las personas de 4 y más años que integran el hogar.**

Según las tendencias que vienen registrándose en nuestro país, el uso de las TIC ha penetrado e impactado fuertemente en las distintas dimensiones sociales como en la interacción personal, la educación, y en la forma de generar y difundir conocimientos.

Datos disponibles a nivel nacional

Según los datos disponibles del INDEC⁵, un 82,9% de los hogares urbanos en Argentina tienen acceso a internet; y un 60,9% de los hogares urbanos tienen acceso a una computadora.



En la Argentina, **84 de cada 100 personas** emplean **teléfono celular**, **80 de cada 100** utilizan **internet** y **41 de cada 100** utilizan una **computadora**.

Además, los datos del informe muestran que en la Argentina, 84 de cada 100 personas emplean teléfono celular, 80 de cada 100 utilizan internet y 41 de cada 100 utilizan una computadora. En términos comparativos, respecto del mismo período del año anterior, se registra un incremento en el uso de internet (2,3 puntos porcentuales) y de teléfono celular (0,8 puntos porcentuales); acompañados de un descenso en la utilización de computadora (1,2 puntos porcentuales).

El **teléfono móvil** resulta ser la tecnología de uso más extendido para la población joven y adulta. Utilizan celular 9 de cada 10 personas de 18 a 64 años. Más de la mitad de los adultos, mayores de 65 años, usan esta tecnología; lo que significa que, en promedio, la usan 6 de cada 10 personas de este rango etario.

⁵ https://www.indec.gob.ar/uploads/informedesdeprensa/mautic_05_20A36AF16B31.pdf

En la mayoría de los grupos de edad (de 18 años en adelante) se utiliza más el teléfono móvil que la computadora e internet. Los niños y niñas de entre los 4 y los 12 años constituyen el único grupo en que la utilización de internet supera a la del celular y de la computadora. Los niños, niñas y adolescentes de entre los 13 y los 17 años son los que más usan computadora. Entre los 18 y los 29 años, las personas hacen mayor uso del teléfono celular (95,9%) que los demás grupos etarios; y también se advierte su empleo extendido entre los de 30 y 64 años (94,6%).

En la distribución territorial se registran diferencias en el acceso hogareño entre aglomerados de 500.000 y más habitantes, y aquellos más pequeños; en estos últimos hay 1,5 puntos porcentuales más de **acceso a internet**. En el contexto regional, las regiones Patagonia, Noroeste y Gran Buenos Aires registran el mayor acceso de los hogares a internet (89,7%, 86,4%, y 83,7%, respectivamente), y superan la media nacional. Se advierte mayor incidencia en el **acceso a computadora** en los hogares de las regiones Patagonia y GBA (69,4% y 61,9%, respectivamente). En el caso de internet, más de la mitad de los aglomerados urbanos superan la media nacional, siendo Comodoro Rivadavia-Rada Tilly el aglomerado con más alta disponibilidad de internet, en donde 94 de cada 100 hogares relevados cuentan con esta tecnología; seguido por Río Gallegos y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En términos del uso de tecnología por nivel educativo de las personas, se observan diferencias en relación con el uso de celular, computadora e internet. Los mayores usos de las tres tecnologías indagadas se observan en la población residente en hogares urbanos que alcanza el nivel superior y universitario (completo o incompleto), tendencia que se expresa a nivel de la media del total de aglomerados como en los grupos de edad de 18 años y más. También es importante el uso en la población que alcanza el nivel secundario.

Estos datos denotan el amplísimo impacto de penetración que muestran las TIC en nuestro país y dan cuenta de un fenómeno que

afecta las distintas dimensiones de nuestras vidas y por tanto devienen un aspecto desafiante a atender para nuestro presente y futuro. Como el resto de las dimensiones, la del trabajo no se encuentra exenta de estos avances tecnológicos. Muy por el contrario, se ve cada vez más atravesada por las nuevas tecnologías y las lógicas de organización del trabajo que vienen asociadas a ellas. Nuestra posición coincide con la de E. Sadin (2018), quien sostiene que *“la transformación digital es primero una chance, una oportunidad para permitir la implementación progresiva de nuevas organizaciones del trabajo más transversales, más flexibles, nuevos modos de funcionamiento más cooperativos y colectivos que respondan a males como los excesos de la empresa de la actualidad de un modelo toyotista al borde del desmayo. La mayor explotación por medio de lo cool y la “horizontalidad” debe sustituir la mayor rigidez que representa un freno al crecimiento.”*

El “trabajo” como hoy lo entendemos está siendo (y lo seguirá siendo) impactado por importantes cambios, producidos por la innovación tecnológica digital. Cambios que se vienen implementando desde hace tiempo y que se extenderán -y profundizarán- en el futuro requiriendo de nuestra representación gremial una gran capacidad de anticipación e intervención.



Las **formas de trabajo se encuentran atravesadas por procesos de innovaciones tecnológicas de la era digital** que tienen como horizonte la **reducción de puestos de trabajo actuales, la redefinición de puestos existentes y la generación de tipos nuevos de empleo** con requerimientos de competencias y habilidades específicas, así como también expuestos a riesgos asociados a la precariedad laboral.

En el contexto pandémico y de aislamiento, creemos que es necesario reflexionar, conocer y definir posiciones y estrategias de acción que pongan al centro de atención a los/as trabajadores/as y sus derechos por sobre las lógicas capitalistas centradas en la flexibilización del trabajo y el avasallamiento de sus derechos laborales. Las múltiples herramientas que son facilitadoras del teletrabajo han venido cobrando centralidad.

Herramientas para realizar videollamadas o video conferencias (como Zoom, GoogleMeet, Jitsi, WebEx, entre otras), herramientas de almacenamiento en la nube (como Dropbox, Google Drive, Box, entre otras) están viviendo un auge en el ámbito laboral puesto que permiten la comunicación y colaboración digital dando como resultado un trabajo remoto sin precedentes. **Asumiendo que el horizonte de la digitalización es una realidad y que con él tendrá lugar un incremento del trabajo remoto / teletrabajo / “home-office”, se hace imprescindible avanzar en el diseño de normativas que generen un marco de sostenimiento de las condiciones de trabajo decente. Esta es una obligación indelegable de la representación laboral.**

El uso de la tecnología

La adopción del teletrabajo

La crisis sanitaria, social y económica, provocada por la pandemia del coronavirus ha puesto de manifiesto el imprescindible papel que tienen las tecnologías de la información en la actualidad. **Mientras que el mundo presencial se vió limitado y/o detenido, el digital se dinamiza y hoy permite, al menos para una gran parte de los/las ciudadanos/as y ámbitos de trabajos (públicos y privados), seguir desempeñando la tarea laboral, sostener comunicaciones y reuniones con otras personas, adquirir bienes y servicios, entre otros. Y esta posibilidad está garantizada por las TIC que ofrecen servicios y soluciones para facilitar el teletrabajo y la continuidad de la actividad económica en este complejo escenario.**

En efecto, el Coronavirus y las acciones para enfrentarlo han ejercido un

impacto súbito de adaptación en muchos de los ámbitos laborales -públicos y privados no esenciales- para organizar el “trabajo”. En algunos lugares ya estaban preparados para absorber el cambio, mientras que en otros el impacto de la pandemia ha resultado un freno total de la actividad laboral por imposibilidad de desarrollar teletrabajo.

Algunos espacios de trabajo han tenido -y tienen- el reto de pensar, diseñar y planificar las tareas a resolver de manera remota, llevando al límite el potencial de su capacidad tecnológica. Además, este proceso ha enfrentado la gestión de equipos a la distancia a través de recursos virtuales con distinto grado de especificidad. Tengamos en cuenta que para muchos/as trabajadores/as esta fue la primera experiencia de teletrabajo y que por tanto no estaban acostumbrados a trabajar bajo estas nuevas condiciones. El desafío para los espacios de trabajo no está solo a corto plazo ya que tienen que ampliar su perspectiva al mundo poscoronavirus.

La pandemia conllevó a la obligación de migrar al teletrabajo; ha llevado a la reflexión sobre un cambio en la gestión laboral. La actual crisis producida por la pandemia del COVID-19 ha impuesto un régimen de trabajo desde casa, lo que ha supuesto una aceleración repentina de ese proceso de transformación laboral.

La situación que estamos atravesando actualmente en el mundo ha dejado de manifiesto la necesidad de nuevos modelos de trabajo para que las organizaciones funcionen en un mundo altamente distribuido y habilitado digitalmente. La desconexión física de las empresas y sus empleados/as requiere la adopción de nuevas tecnologías para mantener la continuidad del negocio, y ofrecer mejores experiencias para todos y todas.

El equipamiento, la tecnología que usen los/as trabajadores/as, es uno de los pilares que sustentan este cambio hacia un trabajo “no tan presencial”. Este equipamiento que promueve la digitalización del trabajo requiere, asimismo, un cambio en sus procesos, sobre todo, de concepción. Se trata de un cambio en el paradigma laboral, con menos

presencialidad física y más colaboración virtual.

Para muchos, la crisis obligó a dar el salto a lo digital a quienes todavía se resistían. Algunos expertos en innovación tecnológica aseguran, incluso, que la pandemia acelerará el comercio electrónico, el uso de medios de pago digitales y convertirá a la ciber seguridad en una prioridad absoluta.

Asimismo, se plantea que la pandemia cambiará definitivamente el concepto de ‘puesto de trabajo’. Para expertos en innovación, muchas organizaciones plantearán modelos laborales flexibles en los que la tecnología habilitará escenarios de colaboración remota y condicionará la forma de concebir el trabajo pospandemia.

En efecto, esta crisis motivó la aceleración del proceso de digitalización de los ámbitos de trabajo -y del conjunto de la sociedad- de una manera que parece irreversible. Sin embargo, esto no significa que su avance no pueda condicionarse.

Si bien, por caso, el teletrabajo se configura como una modalidad que tenderá a acrecentarse en el futuro, se hace indudable la necesidad de repensar los marcos normativos y las acciones necesarias para el desarrollo de las actividades laborales bajo condiciones que impliquen ganancia y no pérdida de derechos, por ejemplo, capacitando a las personas en un proceso de “alfabetización digital”, y generar las reglamentaciones que encuadren las tareas, derechos y obligaciones. Debemos de programar algoritmos que contengan trabajo decente y justicia social, no explotación y precarización.

Teletrabajo y normativa

Una **muestra de la centralidad del teletrabajo**, impulsada por la pandemia y como respuesta a la misma, tuvo lugar en la discusión y sanción de la ley 27.555 que fundó las bases para intervenir y regular el teletrabajo.



Muchas organizaciones plantearán **modelos laborales flexibles** en los que la tecnología habilitará escenarios de colaboración remota y **condicionará la forma de concebir el trabajo pospandemia.**

El Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, vigente desde abril de 2021, presenta los siguientes aspectos centrales:

Condiciones laborales en el caso del **teletrabajo** ■

- Podrá haber contrato de teletrabajo en tanto se realicen “actos, obras o se presten servicios propios del contrato de trabajo”, en forma total o parcial, desde el domicilio de la persona que trabaja o desde lugares distintos al establecimiento del empleador, por medio de tecnologías de la información y comunicación. En este sentido no sería aplicable cuando el trabajo remoto se llevase a cabo en forma esporádica u ocasional en el domicilio del/la trabajador/a, ya sea a pedido de éste/a o por alguna circunstancia excepcional.

- El/la trabajador/a que presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo tendrá los mismos derechos que aquél que trabaja en forma presencial y deberá percibir una remuneración igual a la que percibiría bajo la modalidad presencial.

- Las partes deberán pactar la jornada laboral previamente por escrito en el contrato de trabajo, respetando los límites legales y convencionales vigentes. Las plataformas o software utilizados por el/la empleador/a para el teletrabajo deben desarrollarse de forma tal que se impida la conexión fuera del horario correspondiente a la jornada laboral establecida.

El **consentimiento** y la llamada **“reversibilidad”** ■

- El cambio de una posición laboral presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser acordado voluntariamente y por escrito por las partes.

- Los/las teletrabajadores/as tienen el derecho de revocar, esto es, dar marcha atrás a su decisión de teletrabajar en cualquier momento de la relación laboral (“reversibilidad”) debiendo invocar un motivo

razonable y sobreviniente a la adopción de la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, el derecho a la reversibilidad no podrá ser ejercido por aquellos/as trabajadores/as que hayan pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral, salvo lo dispuesto en los convenios colectivos de trabajo o en los contratos individuales.

Derecho a la **desconexión digital** ■

- Se establece, el derecho de teletrabajadores/as “a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias”. Establece además que el/la empleador/a no podrá aplicar sanciones a los/las trabajadores/as por ejercer este derecho.

- El/la empleador/a no podrá exigir a los/as trabajadores/as la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones por ningún medio, fuera de la jornada laboral salvo cuando “la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios” o cuando ello “resulte indispensable por alguna razón objetiva”.

- La Reglamentación prohíbe que el/la empleador/a establezca incentivos para que el/la trabajador/a no ejerza su derecho a la desconexión, aclarando que los aumentos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos.

Tareas de **cuidados** ■

- Se establece que los/as teletrabajadores/as que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado y/o a interrumpir la jornada.

- De la misma manera que con el derecho a la desconexión, no se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio de este derecho.

Provisión de **elementos de trabajo** y **naturaleza jurídica de la compensación de gastos** ■

- Se establece que el/la empleador/a tiene la obligación de proporcionar a los/as teletrabajadores/as el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, así como el deber de asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas.

Capacitación ■

- El/la empleador/a deberá capacitar a sus empleados/as en nuevas tecnologías, a fin de permitir una mejor adecuación a la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, deberá brindar cursos y herramientas de apoyo, ya sea tanto en forma virtual como presencial.

Protección e información ■

- De acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Teletrabajo, los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del/la empleador/a deberán contar con participación sindical, a fin de salvaguardar la intimidad y la privacidad del domicilio de cada trabajador/a.

- Con relación a este punto, la Reglamentación indica que la participación sindical tendrá lugar mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos designados por la asociación sindical y por la empresa, debiendo garantizarse la confidencialidad de los procesos y datos.

Representación sindical ■

- La representación sindical de los/as teletrabajadores/as “será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios”. Los/as trabajadores/as deberán “ser anexados por el/la empleador/a a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical” (art. 13 de la Ley de Teletrabajo). La Reglamentación

especifica que cuando la modalidad de teletrabajo se pacte al inicio del vínculo laboral, “aquella debe llevarse a cabo previa consulta con la entidad sindical”. Aclara, asimismo, que la anexión de aquellos/as trabajadores/as que prestaban servicios presenciales en forma previa a pasar a la modalidad de teletrabajo, continuará siendo en el mismo establecimiento en el que lo hacían con anterioridad.

Higiene y Seguridad ■

- Se establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictará las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo.

- Asimismo, determinará la inclusión de las enfermedades causadas por la modalidad de teletrabajo dentro del listado de enfermedades profesionales, a cuyo fin la Reglamentación encomienda a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo la elaboración de un estudio. Los accidentes que se produzcan en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes de trabajo en los términos de la Ley de Riesgos del Trabajo.

Autoridad de aplicación Registro de empresas ■

- Se establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación es la autoridad de aplicación de la Ley de Teletrabajo. Las empresas que contraten trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo deben registrarse, acreditar el software o plataforma que utilizarán y la nómina de las personas que desarrollan tareas bajo la modalidad de teletrabajo. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente (art. 18 Ley de Teletrabajo).



Consideraciones finales

Estamos en proceso de ampliación de la sociedad digital, habilitado por los avances y expansión de los recursos tecnológicos y potenciado por los efectos de la pandemia. Esto pone como prioridad a una temática clave de la representación laboral: defender y ampliar los derechos de los/las trabajadores/as. En la actualidad, esto, tiene lugar en el marco de un modelo económico tecnoliberal (Sadin, 2018) impulsado por la expansión tecnológica y guiado por las lógicas multinacionales de liberalismo digital.

Así, el **principal desafío de la representación sindical es condicionar el avance económico tecnológico desde un punto de vista humanizado, “con las personas al centro y dentro”.**

En este sentido **el teletrabajo viene a marcar desafíos, a repensar el marco legal de su práctica, generando nuevos convenios de trabajo para que no se transforme en otra forma de explotación laboral** (siendo los más conocidos el aumento de la carga horaria, a atender a los gastos/costos que se trasladan a los/las trabajadores/as como el servicio de internet y la tecnología -computadora, smartphone-).

La legislación del teletrabajo es un aspecto clave que viene a fomentar y garantizar el trabajo digno / decente **entendiendo que la tecnología es un recurso potencialmente beneficioso. Pero requiere atención, intervención y seguimiento de las distintas esferas estatales, de manera de garantizar el goce efectivo de los derechos que la nueva ley otorga a los/as trabajadores/as, en contraposición al liberalismo tecnológico que precariza para maximizar sus ganancias, profundizando las desigualdades.**

Este desafío en favor del sostenimiento de los derechos de los/as trabajadores/as, requiere ser pensado en términos de un gran pacto social, donde se encuentren los/a trabajadores/as, sus representantes, las empresas y el Estado.

Bibliografía

- **Autor, D. H.; Handel, M. J. (2013).** “Putting tasks to the test: Human capital, job tasks, and wages”, *Journal of Labor Economics*, Chicago, Ill, University of Chicago Press.
- **Autorxs Varios (2020).** “Sopa de Wuhan. Pensamiento contemporáneo en tiempos de pandemias”. Ed. ASPO. Marzo 2020.
- **Autorxs Varios (2020).** “El futuro después del COVID-19”. Argentina Unida.
- **Frey, C. B. and Osborne, M. A. (2013).** *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Working Paper No. 7, Oxford Martin School, University of Oxford, 34 Broad Street, Oxford, UK.
- **Guillén Arturo. (2020).** “¿No es el coronavirus, estúpido! Es una nueva fase de la crisis del capital”. *Pensar la Pandemia*. Observatorio social Coronavirus. CLACSO. N° 10.
- **Nübler, I. (2014).** “A theory of capabilities for productive transformation: Learning to catch up”, *Transforming Economies: Making Industrial Policy Work for Growth, Jobs and Development*, in: Salazar-Xirinachs, J.M., Nübler, I. and Kozul-Wright, R., ILO, Geneva.
- **Nübler, I. (2016).** *New technologies: A job-less future or a Golden Age of job creation?* Working paper 13, Research Department, ILO, Geneva.
- **OIT (2014).** “Wages and Income Inequality”, *Global Wage Report*, Geneva. ILO. 2015a. Report of the Director-General, ILC, 104th Session, 2015: The Future of Work Centenary Initiative (Geneva).
- **OIT (2016).** *La Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Nota Informativa 1.
- **OIT (2020).** *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición*. Estimaciones actualizadas y análisis. 29 de abril de 2020.
- **OIT (2020).** *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Cuarta edición*. Estimaciones actualizadas y análisis. 27 de mayo de 2020.
- **OIT (2020).** *Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19*. 22 de abril de 2020
- **OIT (2015).** *Employment and new technologies: Opportunities for Africa's youth*, Background note, African Regional Meeting, 30 November – 3 December 2015, Addis Ababa.
- **Piketty, T. (2014).** “*Capital in the Twenty-First Century*”, Boston, Mass. The Belknap Press of Harvard University Press.
- **Pisarello Gerardo (2020).** “¿Con qué economía salimos del coronavirus?” *Pensar la Pandemia*. Observatorio social Coronavirus. CLACSO. N° 9.
- **Rivera Alvarado Alejandra del C. (2020).** “El covid-19 y las desigualdades sociales”. *Pensar la Pandemia*. Observatorio social Coronavirus. CLACSO. N° 11.
- **Sadin, É. (2018).** “*La silicolonización del mundo. La irresistible expansión del liberalismo digital*”. Buenos Aires: Caja Negra.
- **Secretaría de Estudios y Estadística de la FAECyS (2019)** *Informe Innovación*

tecnológica, comercio electrónico y futuro del trabajo.

- **Secretaría de Estudios y Estadística de la FAECyS (2020)** *Boletín digital Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación*. N° 114, mayo 2020.

- **Secretaría de Estudios y Estadística de la FAECyS (2019)** *Innovación tecnológica, comercio electrónico y futuro del trabajo*.

- **Srnicek, N. (2018)** “*Capitalismo de plataformas*”, Buenos Aires: Caja Negra,

Fuentes Digitales

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang-es/index.htm

<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-es/index.htm#AR>

https://elpais.com/retina/2020/03/27/tendencias/1585339494_076458.html

<https://www.computerworld.es/negocio/el-equipamiento-del-puesto-de-trabajo-vital-para-el-workplace-del-futuro>

<https://www.computerworld.es/tendencias/especial-coronavirus-tecnologia-frente-a-la-pandemia>

<https://www.eleconomista.com.mx/opinion/El-rol-de-la-tecnologia-en-tiempos-de-pandemia-20200414-0108.html>

https://www.clarin.com/revista-enie/ideas/judith-butler-aislamiento-parte-estrategia-control-estatal-_0_kW_O19uSF.html

<https://www.milenio.com/cultura/judith-butler-el-coronavirus-y-el-capitalismo-pandemico>

solidaridad tecnología COVID 19 ORGANIZACIÓN **TRABAJO** **representación** trabajadoras **DECENTE**

La pandemia de COVID-19 sigue afectando gravemente a la salud pública y causando perturbaciones sin precedentes en las economías, con graves consecuencias y repercusiones sobre el mundo laboral en desmedro de los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo.

Esta publicación busca ser un aporte para repensar nuestro contexto y darnos la oportunidad de interrogarnos sobre los sistemas económicos y sociales y poder generar ideas y herramientas argumentativas que habiliten a establecer un horizonte común, con el fin de alcanzar los nuevos y necesarios objetivos que hoy se plantean a la representación gremial.

Frente al avance del liberalismo y sus desarrollos tecnológicos (como medios para el teletrabajo, el comercio electrónico, la vida social, etc.) es importante poner el factor humano en el centro de atención de la representación. Se trata de una batalla que es a la vez material como inmaterial, y requiere una actitud crítica y despierta sobre la importancia de defender la creatividad y los sentimientos humanos, para que no sean enlatados, encriptados o condicionados por algoritmos de los desarrollos tecno-liberales.

La salida debe ser con crecimiento y trabajo decente, y para lograrla requiere ser pensada en términos de un gran pacto social, donde nos encontremos los trabajadores y las trabajadoras, con las empresas y el Estado.

ESENCIALES teletrabajo trabajadores diálogo SALUD

