

Título de ponencia : “*El impacto de las transformaciones tecnológicas y organizacionales en los procesos de negociación colectiva.*”

Autor: Mg. Rubén Lucero

Equipo de investigación:

Lic. Melina Castellano

Lic. Romina Fleita

Resumen

La ponencia transita algunos aspectos del debate sobre el proceso de reconfiguraciones en el mundo laboral que han comenzado a impactar en las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas.

El trabajo de campo permitió recolectar evidencias sobre su impacto en las negociaciones colectivas, particularmente sobre los empleos, los nuevos requerimientos de formación profesional y la organización del trabajo, apalancados en las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), la internet de las cosas y la inteligencia artificial, entre las más conocidas.

Los Convenios Colectivos de Trabajo son instrumentos que expresan acuerdos entre empresarios y trabajadores con una larga tradición en nuestro país, sin embargo, la transición hacia nuevas configuraciones laborales como las que estamos atravesando implican revisiones, sobre todo involucrando los cambios tecnológicos que impactan sobre los empleos.

Hemos identificado y sistematizado algunos de los Convenios Colectivos de Trabajo que han acordado espacios de negociación o de formación para atenuar estos efectos o para la recualificación de los y las trabajadoras. Sin embargo, estos acuerdos y estos espacios de negociación en muchos casos aún carecen de la densidad institucional necesaria, principalmente por las limitaciones que surgen en los ámbitos de negociación en donde se debería avanzar en el tema,

El impacto de estas transformaciones laborales y la necesidad de afrontar el nuevo escenario implica una revisión de los acuerdos colectivos generando nuevos espacios de negociación, sin embargo, el proceso en curso sigue siendo una agenda abierta.

Palabras claves: Relaciones Laborales, Convenios Colectivos de Trabajo, Nuevas tecnologías, Formación Profesional

Índice

I. Introducción

II. El impacto en los Convenios Colectivos de Trabajo.

III. Las entrevistas y los foros sobre el trabajo del futuro

IV. El trabajo a distancia.

V. Nuevas Tecnologías y Formación

Reflexiones finales

Bibliografía

I. Introducción

Los procesos de transición tecnológica en curso ya son parte de las discusiones en los ámbitos de negociación colectiva: Sin embargo los avances aun son limitados, aun cuando constituyen una urgencia que se visualiza en diversos testimonios y declaraciones políticas, pero que luego no se traducen en avances específicos en la actualización de los convenios colectivos de trabajo.

En este trabajo, nos hemos centrado en analizar algunos de esos los impactos a partir de la sistematización de un conjunto de discusiones en diversos foros, pero también de las percepciones que la dirigencia sindical tiene de la problemática, cuya indudable urgencia aun no se traslada adecuadamente a procesos de actualización de los respectivos convenios, que según actividad reviste ritmos y urgencias diferentes.

Las instituciones de formación profesional que dependen las organizaciones sindicales están también atravesadas por la misma cuestión y en este sentido se han analizado algunos de los factores que han actuado y actúan sobre la construcción de las ofertas de formación en un contextos de cambios acelerados en las formas de organización de la producción y de los procesos organizacionales asociados a estos.

En tal sentido, a efectos de realizar una adecuada interpretación de la configuración de los modelos institucionales a lo largo de la historia, cabe mencionar que fueron básicamente organizados alrededor instituciones y con la participación activa de diversos actores que influyeron en su configuración.

Leite, (1996) y Labarca, (2001) han señalado que con la aceleración de los cambios tecnológicos iniciados en la década del 70, las estructuras institucionales vigentes hasta entonces comenzaron a sufrir el impacto, ya que su funcionamiento se corresponde mas con el largo periodo anterior, caracterizado por la ausencia de cambios de orden tecnológico y productivo.

El surgimiento de nuevos y más complejos requerimientos de mano de obra calificada para un mercado de trabajo en proceso de transformación, comenzó a desdibujar o directamente dejando obsoletos los acuerdos colectivos en materia de ocupaciones, que en muchos casos son calificaciones laborales surgidas en la década del '70, incluso antes.

Las organizaciones sindicales vienen siguiendo con atención las transformaciones en el mundo del trabajo actual y cumplen un rol muy importante como actor y protagonista de una etapa muy rica en transformaciones estructurales, y en los testimonios recabados en el trabajo de campo, varios dirigentes sindicales manifiestan las preocupaciones por lo complejo que se presenta escenario laboral, con incertidumbre frente a los retos que se plantean sobre los cambios tecnológicos y productivos, especialmente los de carácter digital.

Las respuestas institucionales son diversas, desde acuerdos en materia de formación, hasta discusiones sobre el impacto de los cambios en términos de empleos que desaparecen o se modifican en sus respectivas actividades.

La conformación los Consejos Sectoriales Tripartitos de Certificación de Competencias Laborales y Formación Continua en el año 2003, coordinados desde el Ministerio de Trabajo, constituye un antecedente valioso, ya que tuvo el propósito de comenzar a discutir y reconocer los cambios en las ocupaciones y el fortalecimiento de la formación profesional, con la activa participación de organizaciones sindicales y empresariales.

Este espacio institucional, si bien no es parte formal de la negociación colectiva, comenzó a contribuir en una discusión sobre los cambios en las ocupaciones que luego en muchos casos se institucionalizaron en ese ámbito. Este marco general impulsó también los procesos de normalización y certificación de competencias laborales y sirvió para discutir diseños curriculares para los nuevos contenidos de las ocupaciones creando un marco de cualificaciones en función de las adecuaciones tecnológicas (Vargas Zúñiga, 2015).

La revisión realizada en nuestro trabajo de investigación se enfoca sobre las respuestas de los sindicatos, que reconocen que los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva, - que en muchos casos datan de la década del '70 -, se realizaron sobre una concepción clásica de trabajo, cuya estructura ocupacional se caracterizaba por ocupaciones rígidas y estables, con cambios mínimos en materia de tecnologías, y consecuentemente las actividades de formación se diseñaban conforme esa rigidez.

II. El impacto en los Convenios Colectivos de Trabajo

II.1. El trabajo de investigación arrojó algunos resultados preliminares sobre las percepciones registradas en diversos ámbitos de discusión respecto de la influencia de

las transformaciones tecnológicas y productivas en los procesos de negociación colectiva, en particular en las temáticas referidas a formación y empleos. Este registro y su sistematización da cuenta de reflexiones y aportes que se realizan en el ámbito de la dirigencia sindical sobre el impacto de la denominada cuarta revolución industrial o capitalismo digital. (El uso de las tecnologías de última generación, “megadatos” o “Big data”, las impresoras en 3D, la robótica y la inteligencia artificial).

En este sentido surge con bastante claridad que este proceso de transformaciones en curso comienza a resquebrajar una perspectiva clásica de la denominada “*sociedad del trabajo*” que caracterizó al siglo XX, que parece perder centralidad frente a un mundo laboral cuyo eje se centra en el denominado capitalismo informacional, que deconstruye y sustituye al capitalismo industrial del siglo XX.

Resulta útil rescatar recientes reflexiones de Byung-Chul Han, (2021) en su trabajo “No-cosas. Quiebres del mundo de hoy “, en donde señala que “*la digitalización acaba con el paradigma de las cosas, supedita estas a la información, construye un orden digital, con su consecuencia: es manipulable y controlable*”.

Esta frase destacada del filósofo coreano sirve no solo para entender el impacto de la construcción de subjetividades en los sujetos sociales a partir de la fenomenal influencia de las redes sociales, que también aplica en el mundo del trabajo, influye en los comportamientos de los trabajadores y en sus organizaciones representativas.

Sus efectos, que aún están en pleno desarrollo, parecen ir en dirección la construcción de un nuevo sentido y una nueva subjetividad del trabajo, más fragmentada y que aísla a los individuos, rompe lazos de solidaridad y va dejando atrás la idea de los colectivos identitarios de décadas anteriores.

En este sentido, surgen además interrogantes sobre cómo pensar y cómo diseñar la formación para el trabajo en la sociedad del conocimiento, que ya gobierna y condiciona a las estructuras institucionales actuales.¹

Las transformaciones del mundo del trabajo ya impactan sobre las relaciones de producción y los procesos de trabajo, ya sea por: i) la pérdida o la desaparición lisa y

¹ Según el Instituto del Banco Mundial (WBI) el desarrollo de la sociedad del conocimiento se basa en cuatro pilares: i) un contexto económico e institucional que incentive la utilización eficiente de los nuevos conocimientos y de aquellos existentes, ii). Una población educada que se compromete a crear y compartir su uso, iii) infraestructuras capaces de facilitar la comunicación y iv) un sistema innovador de centros de investigación, universidades etc. capaces de operar a nivel global en la creciente reserva de conocimiento. En “La formación Profesional según el enfoque de competencias” Lorente García, Rocio, Madrid, 2012.

llana de puestos de trabajo; ii) por las modificaciones que sustituyen total o parcialmente los empleos, con nuevos requerimientos de calificaciones, más complejas, que generan una polarización entre trabajadores con altas calificaciones en condiciones de operar las nuevas tecnologías y trabajadores generalistas, de menos calificación, y consecuentemente con bajos salarios; y iii) por el crecimiento de trabajos informales y precarios que ya superan a los formales en cantidad, dejando atrás a la sociedad salarial, transformando la estructura del mundo del trabajo clásico del siglo XX.

II.2. El proceso y las actividades vinculadas a los diversos debates sobre el impacto de las nuevas tecnologías en los convenios colectivos de trabajo tuvo distintos momentos, por un lado, a) el resultado del análisis de los convenios colectivos relevados, y por otra parte, b) las entrevistas virtuales y las discusiones que tuvieron lugar en el marco de reuniones con dirigentes y delegados de federaciones y sindicatos que abordaron la cuestión en el marco de foros virtuales organizados conjuntamente con el Instituto Internacional de Estudios y Capacitación Social del Sur (INCASUR) en el transcurso de los años 2020 y 2021.

Las organizaciones que participaron de las entrevistas virtuales y los debates son las siguientes:

- ✓ Asociación de Empleados de Farmacia
- ✓ Sindicato Argentino de Televisión (Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales Interactivos y de datos)
- ✓ Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos. (APDFA)
- ✓ Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina
- ✓ Federación de la Carne
- ✓ Sindicato de trabajadores viales
- ✓ Sindicato Obreros navales
- ✓ Asociación de obreros Mineros de Argentina

24, 25 y 26 de abril de 2024

Para contextualizar nuestro análisis específico de los convenios colectivos, nos hemos apoyado en un trabajo sobre la dinámica de la negociación colectiva sectorial en Argentina entre 1975 y 2014, (Trajtemberg y Pontoni, 2017) cuya cobertura representa al 95% de los asalariados formales del sector privado en Argentina.

El documento da cuenta de un total de 1154 convenios colectivos de trabajo sectoriales celebrados entre 1975 y 2014 en el marco de la Ley N° 14.250, estableciendo salarios y condiciones de trabajo.

En ese trabajo se destaca también que algunos convenios fueron sustituidos por otros en forma integral y también sobre la existencia de convenios inactivos desde 2003.

Asimismo, se indica que en la actualidad hay 506 convenios colectivos activos, de los cuales el 54% (273) fueron celebrados con posterioridad al 2003, 418 convenios fueron sustituidos y 230 se encuentran inactivos.²

En nuestro trabajo de investigación se sistematizaron y analizaron cualitativa y cuantitativamente 79 convenios colectivos de trabajo, de los cuales, 33 convenios incluyen la incorporación de mecanismos de negociación o cláusulas de formación y capacitación por tratarse de actividades expuestas de manera directa o potencial a la utilización de nuevas tecnologías. Se identificaron algunas claves en esta discusión, con un impacto que tiende a modificar las relaciones laborales individuales y colectivas, afectando los acuerdos preexistentes. En tal sentido, en dichos acuerdos surgen cláusulas que tienen el propósito de atenuar los eventuales efectos colaterales ya mencionados en forma precedente.

Las organizaciones sindicales utilizan diversos mecanismos de diálogo para abordar el tema del impacto de las tecnologías, específicamente a través de comisiones paritarias de interpretación, en algunos casos a nivel de empresa, y en otros, en ámbitos más generales de la negociación colectiva, que permiten discutir y planificar las nuevas formas de trabajo y sus consecuencias sobre: la permanencia de los trabajadores,

²Dentro de este último grupo, el convenio se presume que los actores o bien se disolvieron o se integraron y/o fusionaron, o bien, algunas empresas, afectadas por el cambio tecnológico, las transformaciones de los procesos de organización de la producción y el trabajo, o las alteraciones en los patrones de la demanda de bienes y servicios, tendieron a disolverse. David E. Trajtemberg y Gabriela A. Pontoni "Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014)" ESTUDIOS DEL TRABAJO N° 54 Julio-diciembre 2017, págs. 5-26.

24, 25 y 26 de abril de 2024

categorías profesionales, su reubicación en otras áreas de las empresas o con procesos de recalificación de la mano de obra.³

Es importante resaltar lo novedoso de esta incorporación ya que utilizan un espacio de discusión institucionalizado en los convenios colectivos de trabajo, (CCT), además de crear espacios de diálogo definido y acotado.

En los temas de formación y capacitación, los Convenios Colectivos examinados presentan consideraciones y metas generales a seguir, pero no exponen concretamente sobre qué tipo de actividades hacer hincapié para hacer frente a las innovaciones tecnológicas o para re-diseñar estrategias acerca de nuevas formas de trabajo.

En tal sentido, entre los ejemplos encontrados, se proponen acciones sobre:

- i) “Capacitación en nuevos métodos de trabajo”, (no aclarando como identificarlos ni quien diseña dichos contenidos);
- ii) “Protocolos instrumentales de capacitación”, (¿quiénes los conformarían y en qué casos?)
- iii) “Reingeniería, modernización y reestructuración de funciones”, (no discriminando el propósito de dicha reingeniería ni para qué casos aplicaría)
- iv) “Perfeccionamiento de competencias laborales”, (no especificando cuáles son, ya sea duras o blandas).

III. Las entrevistas y los foros sobre el trabajo del futuro

Las entrevistas y los foros virtuales realizados (a través de la plataforma Zoom) se realizaron también conjuntamente entre nuestro equipo de investigación y el Instituto de Estudios Sociales y Capacitación Social del Sur. (INCASUR)

Se recogieron testimonios de varios dirigentes, en donde utilizamos un disparador/consigna general “*El futuro del trabajo desde la perspectiva de los trabajadores*”. A continuación, se destacan las consideraciones más significativas recogidas:

- a) En el caso de este sector de Empleados de Farmacia, es interesante observar que su Convenio Colectivo de Trabajo, N° 414/2005 no incluye cláusula alguna relativa a la incorporación de nuevas tecnologías. Sin embargo, las reflexiones sobre la urgencia y la

³Las Comisiones Paritarias de Interpretación por lo general tiene por objeto interpretar, aplicar y resolver toda cuestión referente al cumplimiento de los acuerdos colectivos.

24, 25 y 26 de abril de 2024

oportunidad de discutir cambios parecen asumir un carácter más bien defensivo, ante un eventual escenario de presiones corporativas desreguladoras del trabajo.

Al interrogar sobre la proyección de escenarios, algunos de los dirigentes entrevistados, respondieron que la incertidumbre actual obliga a pensar en nuevas formas de representación y también de practica sindical a efectos de dar cuenta también de un nuevo sujeto laboral atravesado por los cambios tecnológicos y nuevas modalidades de trabajo.

Otros dirigentes han mencionado la idea de “*reinventar el rol de los sindicatos*”, no solo en sus métodos de lucha, sino como espacio de discusión y organización frente al escenario emergente, para la post pandemia, pero también para organizar equipos técnicos que representen los intereses de los trabajadores en estas cuestiones.

“...con motivo de la pandemia se han acelerado los cambios y en los próximos años la actividad farmacéutica estará totalmente robotizada, dejando una gran cantidad de trabajadores sin empleo, pero también reconocemos que tal consecuencia es parte del cambio cultural de la sociedad y es inevitable...”. (Víctor Carricarte, Secretario General de la Asociación de Empleados de Farmacia)

b) El caso del Sindicato Argentino de Televisión (Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales Interactivos y de datos) - SATSAID, es sumamente significativo, puesto que su Convenio Colectivo N° 223/75 cuenta con cláusula de incorporación de nuevas tecnologías desde los años '90, pero además existen varios acuerdos a nivel de empresa. En particular mencionan los procesos de reconversión tecnológica en los canales de Televisión luego de su privatización, aunque sin pérdidas significativas de puestos de trabajo, en donde se han incorporado nuevas tareas y nuevas funciones, pero a su vez se impulsó la capacitación de los trabajadores.⁴

En este sentido, en este sector en particular, que por su naturaleza y dinámica se producen inversiones en tecnologías en forma permanente, sobre todo en nuevas plataformas audiovisuales, se observa que hay creación de nuevos puestos de trabajo con requerimientos de nuevas calificaciones asociadas.

⁴ SATSAID fue uno de los primeros sindicatos que desarrollo una plataforma online de educación a distancia para la capacitación de sus trabajadores, beneficiando principalmente a los trabajadores del interior del país. Se diseñó una plataforma educacional a distancia para distintos cursos (operador de VTR, diseño gráfico, operador del video Graff, etc.) Entrevista a Horacio Arcecygor, Secretario General de SATSAID, julio de 2020.

24, 25 y 26 de abril de 2024

c) El rol del Estado es otro de los aspectos señalados como imprescindible, no solo para afrontar las consecuencias en la etapa post pandemia sino como actor principal en la formulación de políticas de generación de empleo genuino en un proceso de reconstrucción de los tejidos productivos y laborales.

“...para eso también está la política, para ir administrando estas transformaciones y al mismo tiempo que se van dando esos desplazamientos ver donde se crean esos nuevos puestos de trabajo...”

(Juan Carlos Smith, Secretario General del Sindicato Dragado y Balizamiento y Secretario General de la Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte - CATT)

En este sentido, la formación y la capacitación laboral deben constituir un activo estratégico, como un derecho universal, pero también adecuándose a la coyuntura, para preservar los puestos de trabajo.

Consecuentemente, el sindicalismo es un interlocutor natural para debatir con el Estado y con los actores del sector empresario estas problemáticas, como estrategia, con políticas públicas y con acciones concretas, con la negociación colectiva como marco necesario para incorporar estos temas en la agenda.

Otra de las consideraciones relevantes recogidas refiere a la importancia de contar con equipos técnicos dentro de la estructura sindical.

“...El sindicalismo debe contar con centros de estudio no solamente para tener estadísticas para analizar la realidad sino que también para plantear estrategias y bases sólidas para discutir...”

(Adrián Silva, Secretario General de la Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos – APDFA)

III.1. Los foros de discusión sindical.

La cuestión del cambio tecnológico empieza a emerger como un tema prioritario en la agenda de la mayoría de los dirigentes sindicales y es creciente la conciencia respecto de la necesidad de trabajar sobre el impacto de las nuevas tecnologías del denominado capitalismo digital, particularmente por su efecto en las relaciones laborales individuales y colectivas.

24, 25 y 26 de abril de 2024

En este sentido, la percepción generalizada es que se avecina un cambio en las formas de construir representación, aunque también está la necesidad de dar visibilizar a la problemática en los diversos ámbitos de diálogo social. Entre las principales preocupaciones está la creciente informalidad laboral y sus consecuencias, en particular en la precarización de las relaciones laborales, con efectos directos sobre la inseguridad laboral y la ausencia de convenios colectivos en sectores nuevos, en especial en los trabajos de plataformas como fuente generadora de empleos precarios.

Asimismo, otro eje de discusión relevante son los procesos de incorporación de nuevas tecnologías, que no son uniformes ni afectan a todas las actividades por igual, dependiendo de la dinámica de las actividades económicas, y principalmente de los desafíos de reconversión que las empresas enfrentan en cada sector en términos de optimizar sus estrategias de competitividad, con cambios abruptos en algunas, más lentos en otras. En este sentido, los procesos de automatización, la utilización de robots y BigData en los procesos y líneas de producción ha incrementado la preocupación por la pérdida de fuentes de trabajo.

La pandemia dejó también un factor de aceleración en varios años en la velocidades de cambio tecnológico, aunque en algunos sectores, como en el de los servicios, con mayor intensidad que en otros.

Los testimonios apuntan también a resaltar que en ciertas actividades la incorporación de tecnologías individualiza los trabajos y consecuentemente aísla a los trabajadores de su entorno laboral, de sus compañeros, de la posibilidad de contar con una identidad colectiva o sentido de pertenencia y de la organización sindical que debe contenerlo.

En este sentido, retomamos consideraciones ya planteadas al inicio, en el sentido de entender este proceso como una transición que va dejando atrás las características y modalidades del capitalismo industrial, y el surgimiento de un nuevo capitalismo informacional que genera nuevos tipos de empleos y ocupaciones en donde con las TICs los empleadores disponen de nuevos dispositivos de control que deja al sujeto trabajador en un ambiente más aislado, que lo individualiza, y va deconstruyendo su clásica identidad colectiva, que finalmente remite a desmejorar sus condiciones de trabajo y su relación laboral (Standing, 2013; Nubler, 2016).

Los aportes de De la Garza, Gayosso y Moreno, (2010) son sustantivos para comprender la magnitud del problema, ya como un proceso que erosiona la relación

24, 25 y 26 de abril de 2024

salarial clásica y un desafío de reconfiguración de las relaciones laborales, en donde surge un trabajador individualizado y descolectivizado que *“fragiliza la acción colectiva y la identidad colectiva tradicional”*.

De aquí es que surgen en consecuencia otras preguntas: ¿Que impide a los representantes explorar nuevos campos de negociación en función de las nuevas características de los empleos o de las nuevas calificaciones requeridas?; ¿Cuánto pesa sostener la premisa que puede ser más perjudicial el remedio que la enfermedad?

En esta línea de reflexión, un dirigente gremial señaló: *“...el COVID 19 fue un tsunami que es el futuro del trabajo, que ya dejó de ser el futuro...”*

Confirmando entonces que muchos de los cambios que se vislumbraban para dentro de 10 años ya están sucediendo ahora y el trabajo de futuro va a depender de cómo se interpreten y como se intervenga en materia de relaciones laborales.

Los cambios disruptivos requieren espacios para redefinir y reinterpretar el momento que se atraviesa, lo cual lleva a considerar si los medios y conquistas que se han conseguido a lo largo de décadas pueden constituirse como puente para recorrer esta transición.

Enfrentar estos desafíos requiere desarrollar estrategias de intervención y espacios de reflexión dentro de las organizaciones sindicales, capaces de generar una nueva impronta que refleje que las organizaciones de los trabajadores están advirtiendo que se está frente a un cambio cultural y tecnológico que demanda actualizar las competencias y por lo tanto se necesitan nuevos liderazgos, nuevas formas de comunicación, pensar a largo plazo, cuestionar prácticas y métodos para lidiar con las nuevas demandas que plantea el contexto.

IV. El trabajo a distancia

La irrupción de la pandemia (COVID 19) y el consecuente aislamiento obligatorio de la sociedad, con excepción de las tareas de salud y esenciales en marzo de 2020 aceleró y expandió por necesidad el uso más intensivo de la tecnología en un campo hasta entonces poco utilizado en Argentina: el trabajo a distancia, más conocido como “teletrabajo”.

El trabajo a distancia, tuvo escasos antecedentes en Argentina hasta la llegada del COVID 19, y con la implementación del ASPO (Aislamiento Social Preventivo y

Obligatorio), la modalidad creció significativamente dada la necesidad de mantener la actividad laboral, (especialmente las actividades de servicio y administrativas en general) durante todo el año 2020 y gran parte del 2021.

El trabajo a distancia como modalidad existe hace muchos años, pero su uso no ha sido muy difundido en Argentina hasta la llegada del Aislamiento Social, y representaba apenas el 1,6 % de los trabajadores, respecto de países como Estados Unidos con casi el 20% o Japón con el 16%.

Cabe señalar que hasta que fue regulado mediante la Ley de Teletrabajo N° 27.555, solo existía una normativa específica, la Resolución 1552/12, de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en donde se establecieron en su momento condiciones de trabajo para desarrollar tareas a distancia.⁵

El trabajo a distancia se convirtió repentinamente en una necesidad para los empleadores, tanto en el sector público como en el privado, y su crecimiento vertiginoso comenzó a ocupar un lugar cada vez más importante en la agenda de las relaciones de trabajo, y fundamentalmente en la negociación colectiva.

Las estadísticas que reflejan el uso de esta modalidad por parte de las empresas aún son insuficientes como para tener una mejor perspectiva sobre su uso y sus consecuencias sociolaborales, sin embargo, en base a reportes periodísticos sobre el tema, se indica que muchos trabajadores optarían por esta modalidad en forma permanente, o que la productividad ha aumentado significativamente, pero no se consignan algunas evidencias recogidas en el ámbito sindical respecto a la cantidad de horas de más que se trabaja, o la ausencia de condiciones de trabajo apropiadas en los domicilios en donde se realizan las actividades. Aquí estamos frente a un problema, ya referido en forma

⁵ A través del Decreto 27/2021, publicado en el Boletín Oficial, el Ministerio de Trabajo oficializó el régimen legal del contrato de teletrabajo. En su artículo primero aclara que las disposiciones de la norma “no serán aplicables cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de las y los clientes a quienes el empleador o la empleadora preste servicios de manera continuada o regular, o en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional”. El decreto elaborado por el Ministerio de Trabajo -en consulta con empresarios y sindicalistas- dejó sin reglamentar los artículos 2, 3 y 4 referidos al contrato de teletrabajo, derechos y obligaciones y la jornada laboral, respectivamente.

Una resolución posterior del Ministerio de Trabajo precisó los alcances de la aplicación de la Ley 27.555 de teletrabajo, con entrada en vigencia desde el 1° de abril, para los empleados que deben realizar trabajo a distancia con motivo del COVID-19. La decisión causó reacciones diversas, siendo mayormente apoyada por grupos empresarios y criticada por sectores sindicales. La resolución 142/21 publicada en el Boletín Oficial presenta un solo artículo y sostiene que, mientras siga la emergencia sanitaria, los trabajadores que deban realizar *home office* para minimizar la posibilidad de contagios no podrán ser considerados dentro del régimen dispuesto en la ley de teletrabajo, que en su articulado establece el principio de voluntariedad, esto es, la exigencia de que “el traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito”.

24, 25 y 26 de abril de 2024

precedente, que es la construcción de una subjetividad alrededor de este tipo de relación laboral que utiliza intensivamente los soportes tecnológicos, que parecen estar incorporando independencia, autonomía y flexibilidad a la relación, cuando en realidad en muchos casos se trabaja más horas, en peores condiciones y con menos costos operativos para los empleadores.

La modalidad de teletrabajo esconde además una amenaza potente para las instancias representativas, en donde en contextos del aislamiento del trabajador/a, se limitan las posibilidades de respuestas colectivas ante derechos vulnerados.

Esta tendencia viene a confirmar que el avance tecnológico ha masificado los dispositivos móviles para uso laboral, y con ello se ha expandido la idea de los tiempos flexibles de los trabajadores, (trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento), haciendo muy difusa la barrera entre tiempo de trabajo y tiempo libre o creando contextos de aislamiento del trabajador, y allí pueden radicar riesgos psicosociales para los trabajadores (Neffa, 2015).

La sanción de Ley de Teletrabajo se produjo en un contexto de tensas discusiones en el ámbito legislativo, en donde el sector empresario salió bastante disconforme con el marco legal sancionado, sobre todo en lo relativo a cuestiones tales como el derecho a la desconexión o la reversibilidad, entre las más significativas.

Los debates en el ámbito de la comisión de legislación del trabajo tuvieron una participación activa de los legisladores provenientes del ámbito sindical, y en menor medida a través de las consultas que se realizaron a las distintas representaciones empresarias, que poseen un peso significativamente menor entre los representantes en el Congreso Nacional.

Más allá de las discusiones, la Ley aporta un marco regulatorio que contiene varias de las preocupaciones que fueron expresando las representaciones gremiales, y además toma aportes de legislaciones sancionadas en economías más desarrolladas con el objeto de dar una cobertura amplia para todos los trabajadores y trabajadoras que han tenido que adaptarse a realizar sus actividades bajo esta modalidad.

Los puntos más significativos del contenido de esta Ley son:

- ✓ Plataformas y software acorde a la jornada laboral
- ✓ Derecho a desconexión
- ✓ Voluntariedad, el teletrabajo debe ser voluntario
- ✓ Reversibilidad, el consentimiento puede ser revocado

24, 25 y 26 de abril de 2024

- ✓ Elementos de trabajo
- ✓ Compensaciones
- ✓ Capacitación
- ✓ Derechos colectivos, iguales que los trabajadores presenciales
- ✓ Representación sindical, en los términos de la 23551
- ✓ Higiene y seguridad, control con participación sindical
- ✓ Derecho a la intimidad y privacidad del domicilio
- ✓ Protección de la información laboral

Sin dudas las regulaciones sobre el trabajo a distancia consagradas en la Ley ponen la normativa Argentina en el tema a la altura de las sancionadas en varios países desarrollados (Francia, España y Alemania entre otros)

No obstante, su efectiva puesta en vigencia debe tener en cuenta las singularidades y asimetrías que se pueden presentar al implementarla efectivamente, resguardando los derechos de los trabajadores, pero también las situaciones particulares en las organizaciones con menor desarrollo relativo de gestión, (de menor tamaño, como las microempresas y las Pymes) a efectos que no se transforme en un boomerang que expulse trabajadores en vez de generar nuevos puestos de trabajo calificados para este tipo de tareas.

V. Nuevas Tecnologías y Formación

La formación profesional tiene una larga y rica trayectoria en el ámbito sindical, por su contribución en la formación y actualización técnica de los trabajadores en Argentina, con presencia institucional y financiamiento a través de Centros de Formación Profesional (CFP) propios.

En el relevamiento hemos identificado varios Sindicatos con Centros de Formación Profesional y también Convenios Colectivos con cláusulas específicas relacionadas con las nuevas tecnologías:

- ✓ Empleados de Farmacia,
- ✓ SMATA,
- ✓ Empleados de Comercio,
- ✓ Luz y Fuerza,
- ✓ Unión de trabajadores de carga y descarga,
- ✓ FOETRA,
- ✓ UTEDyC,

24, 25 y 26 de abril de 2024

- ✓ UOM
- ✓ ASIMRA

Sin embargo, solo dos tienen orientaciones tecnológicas, el Instituto Tecnológico Beltrán (UOM), el cual brinda una oferta en relación al desarrollo de software y ASIMRA que incluye en su oferta, un trayecto formativo en programación y otros cursos más relacionados a las tecnologías de diseño, según lo reflejado en sus páginas web.

Asimismo, recientemente se ha constituido una Red de Escuelas Sindicales de Formación Profesional (RESEFOP) que tiene por finalidad cooperar mutuamente en respuesta a los desafíos planteados por un universo socio-productivo en permanente cambio. Entre sus integrantes encontramos a sindicatos de motociclistas, plástico, farmacéuticos y bioquímicos, garajes y estaciones de servicio, y UTEDyC; entre otros. Estas organizaciones manifiestan estar *“comprometidas con la Educación y el Trabajo, en aras de potenciar la vinculación de los procesos formativos y los ámbitos laborales”*. Entre las organizaciones sindicales que tienen ofertas de capacitación, (20) pero no cuentan con Centros de Formación Profesional propios, se ofrecen cursos afines a su actividad y algunos cursos básicos que implican nuevas tecnologías. (gremios del fósforo, vigiladores privados, personal de hipódromos, lavaderos, tranviarios, empleados de cementerios, maestranza, capitanes y/o patrones de pesca, curtiembres, alimentación, maderera, bancarios, camioneros, textiles, vestidos, calzado, peletería, médicos privados, sanidad, televisión, guincheros, trabajadores de juego de azar y marina mercante)

Cabe destacar al Centro Argentino de Capacitación y Formación Mercante, que cuenta con simuladores de navegación y equipamiento de software y hardware de última generación.

Con respecto a la oferta virtual de formación, SATSAID y ADEF han desarrollado plataformas *on line* para poder llegar con los cursos a los trabajadores del interior del país.

Durante la pandemia, la Formación Profesional ha adquirido en nuestro país una importancia especial en términos de actualización, mejora, especialización e innovación, pues algunas de las instituciones formadoras que se mencionaron anteriormente han

tenido que adaptarse al nuevo contexto y desarrollar actividades no presenciales incluyendo soportes tecnológicos para tal fin.⁶

Reflexiones finales

El trabajo de investigación ha permitido observar que en los ámbitos institucionales sindicales se ha instalado el tema de las transformaciones en el mundo del trabajo, y se percibe una creciente preocupación por sus efectos.

Hemos recogido y sistematizado una serie de evidencias, por un lado, las que surgen del análisis de la letra de los convenios colectivos que preventivamente fueron incluyendo cláusulas vinculadas a prevenir y atenuar el impacto de los cambios tecnológicos, tanto en procesos productivos como en servicios, y también las vinculadas a acuerdos de formación o recualificación de la mano de obra afectada; y por otra parte, las que han surgido en las entrevistas y los debates en los que hemos participado, en donde se identifican los problemas y las preocupaciones que están emergiendo con este motivo, aunque en pocos casos se aprecian respuestas consolidadas respecto a cómo afrontar esta cuestión, que costos o consecuencias concretas habrá de acá en mas y sobre todo como elaborar una estrategia institucional y política frente a las tensiones que se generan a partir de las eventuales amenazas derivadas de los cambios tecnológicos en las actividades laborales.

Cada sindicato observa y procesa el problema conforme lo que va aconteciendo en su actividad, es decir, se marcha a distintas velocidades según van emergiendo los cambios. La irrupción del COVID – 19 indudablemente ha significado un punto de inflexión por la rapidez con la que se han transformado muchos empleos en la mayoría de las actividades en todos los sectores, muchos de los cuales rápidamente se transformaron a formas remotas, aunque no siempre cumpliendo protocolos específicos o procedimientos preestablecidos, constituyendo un excelente laboratorio social en tiempo real, que, por la crisis y el aislamiento tomó un gran impulso (el home office, el coworking y otros dispositivos remotos que reemplazan tareas rutinarias y cambios, principalmente en el comercio y servicios, etc.)

⁶ En lo que refiere a la matrícula de Formación Profesional, según fuente *Relevamiento Anual Estadístico Educativo 2020* publicado por el Ministerio de Educación, descendió de un año a otro considerablemente: De 619.168 en 2019 a 509.562 en 2020. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/12/anuario_2020.pdf

24, 25 y 26 de abril de 2024

El proceso vivido aceleró las discusiones sobre las consecuencias potenciales y sobre la necesidad de establecer regulaciones laborales en la negociación colectiva. El caso más significativo fue el trabajo a distancia (Home Office), del que damos cuenta en este informe, que, con la sanción de la Ley N° 27.555/20 reguló la modalidad.

La otra novedad relevante que emergió con fuerza en las discusiones, tanto en las entrevistas como en los foros, es el crecimiento sostenido de la informalidad y la precarización laboral en los últimos años, que bajo diversas formas atípicas han quedado fuera del radar de las organizaciones sindicales constituyendo un nuevo espacio colectivo de disputa con débil representación sindical y en algunos casos puntuales con conflictos de encuadramiento laboral, que no solo presentan dificultades para su regulación, sino que además están fuertemente influenciado por una construcción de sentido que estimula conductas más aisladas o más individualistas, y por un potente mensaje mediático de autonomía, meritocrático o de independencia laboral, que puede prescindir de la protección social que brinda el sistema laboral regulado.

Este colectivo laboral tiene varias caras, que va de los trabajadores desocupados con escasa o nula calificación laboral e insuficientes competencias básicas, que mayoritariamente han sido cooptados y organizados por variadas organizaciones sociales que puján por tener una representación formal de ellos, y por otro lado, los trabajadores formados, con estudios medios o superiores con oficios en ocupaciones “de elite” vinculadas a la sociedad del conocimiento y las nuevas tecnologías, que prefieren ir por “*la libre*” prescindiendo de las organizaciones que los puedan representar en sus intereses.

En este nuevo escenario emergente, representado por el crecimiento de la informalidad y la precariedad laboral, surgieron movimientos sociales en disputa por la representación de este colectivo con el sindicalismo tradicional, destacándose la Confederación de Trabajadores de la Economía popular (CTEP), que adquirió visibilidad y relevancia, incluso un reconocimiento de personería social otorgado por el gobierno a través del Ministerio de Acción Social. En tal sentido, se produjo a su vez un acercamiento institucional a la CGT, con voz, pero sin voto, pero que ha sido el comienzo de un diálogo, aunque con recelos y rispideces por una parte de la dirigencia tradicional que representa a los trabajadores formales.

Otra cuestión no menos importante que aparece débilmente en los ámbitos sindicales de discusión, es la definición de estrategias a llevar a cabo frente a las transformaciones de los puestos de trabajo, que conlleva un análisis técnico de los cambios en las ocupaciones, cuyo impacto va a influir decisivamente en los acuerdos a celebrar en Convenios Colectivos de Trabajo en cada actividad, pero que además involucra los futuros diseños de la formación profesional.

En este sentido, las respuestas frente al avance de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo se presentan de manera heterogénea y desigual, lo que supone no solo una revisión desde las propuestas educativas y de formación a fin de amortiguar dichas desigualdades, sino que además supone una estrategia de índole sindical que la pandemia posicionó como urgente.

Esta problemática, que irrumpe con el nuevo escenario planteado, invita de alguna manera a pensar, no solo una agenda de negociación para los espacios de representación de trabajadores, sino además en una agenda educativa en términos de desarrollo curricular, que como bien plantea Morelli, (2017) necesita una noción de *currículum vinculado con la realidad social*, fundamentando así la inclusión de debates emergentes, tales como las alfabetizaciones múltiples, la inclusión social, la educación ambiental y los estudios de género.

Los debates surgen y emergen frente a un cambio de paradigma social hacia una era de la digitalización que requiere de sujetos nuevos, que ocupan puestos de trabajos nuevos, inmersos en estructuras organizacionales también nuevas. Sin embargo, es preciso plantear ¿Cuáles son esos derechos nuevos que los representantes deben saber defender y garantizar? Considerando ese interrogante sería preciso de antemano comprender la idea de que lo nuevo se instala sin permiso, pero bajo condiciones que deberían ser diseñadas a consciencia y con sentido social.

En este sentido, los actores sociales que juegan roles claves en este escenario estructural son varios, con diversos puntos de vista: la dimensión social, la dimensión laboral y la dimensión educativa.

En el trabajo de campo hemos centrado el análisis en las opiniones y perspectivas de los representantes sindicales, sin embargo, en esta reflexión final es oportuno rescatar otros aportes que convergen en esta discusión, como rol del docente/instructor/ formador, que Paula Garnero, (2021) reflexiona y define como un activo para despertar vocaciones

tecnológicas y desarrollar habilidades digitales que promuevan a la reducción de la brecha tecnológica.

El debate deja preguntas abiertas, tales como: ¿Los representantes de trabajadores consideran como oportunidad el auge de la economía del conocimiento?, refiriendo “oportunidad” como el desafío de resignificar el valor del trabajo; ¿Cómo se miran los empleos del sector de las nuevas tecnologías, son una amenaza para la representación?

En un artículo del diario *El Economista* se menciona que alrededor de 5.000 posiciones quedan sin cubrir cada año en el sector. (Según la Cámara de la Industria Argentina del Software - Cessi), y según la entidad, este número puede ascender a 15.000 si se toma en cuenta la demanda insatisfecha en otras industrias. Entonces, ¿Será tiempo de incluir dicha actividad en las familias profesionales de los Centros de Formación Profesional sindicales?

Finalmente, decir que existe un nicho fuerte que se debe atender y trabajar, que identificamos con claridad en las actividades en las que hemos participado en el marco de la presente investigación, en donde se percibe cierta insuficiencia del peso que se le da a este debate, ¿Será ésta entonces una oportunidad para promover nuevos acuerdos colectivos, por un lado y el fortalecimiento de la formación profesional en Argentina, por el otro?

Por último, nos queda dejar planteado el papel que debe asumir el Estado en este escenario, como impulsor natural del “diálogo social”, (entre trabajadores y empresarios, entre sindicatos y movimientos sociales, etc.) y surge la pregunta, ¿vamos hacia nuevo contrato social que contenga las nuevas realidades del mundo del trabajo?

En este sentido, existe una importante y urgente agenda abierta, aunque se presenten dudas respecto a cómo se irán saldando estas cuestiones, en particular ante las respuestas de los actores sindicales frente a la posibilidad de revisar los acuerdos existentes, si serán con posturas defensivas del statu quo vigente o si están dispuestos a revisar los acuerdos y adecuarlos al nuevo escenario de transformaciones, lo cual requerirá un importante componente de análisis técnico y también político, que no significa necesariamente exponer la negociación a la revisión de derechos adquiridos ante el nuevo escenario y las nuevas formas de relación laboral.

Bibliografía

Byung –Chul Hana “No-Cosas. Quiebres del mundo de hoy” Penguin Random House Grupo Editorial, Barcelona, 2021.

Castells, Manuel “La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura” Alianza, Madrid 1997.

CSA/CSI, 2017 “El trabajo y las organizaciones de trabajadores en el centro de un desarrollo integral y sostenible” Documento final. Dicasterio para el Servicio del Desarrollo Humano Integral, Vaticano, 2017.

CSA, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas “Futuro del trabajo en las economías gig” Publicado en la web institucional, 4/04/2017. Reproducido en www.relats.org

De la Garza Toledo, Enrique; Celis Ospina Juan Carlos, Olivo Pérez Miguel Ángel, Retamozo Benítez Martín “Crítica de la Razón Para-Postmoderna” Grupo de investigación sobre trabajo atípico del Postgrado en Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México.

Granero, Paula “Educación y Trabajo en la era de la digitalización”. En: La Educación y el Trabajo del Futuro. Fundación UOCRA. Revista Aulas y Andamios, 2021.

Labarca, Guillermo “Educación y capacitación para mercados de trabajo cambiantes y para la inserción social” En ¿Educar para que trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina. Ediciones La Crujía, 2004.

Leite, Elenice Monteiro “El rescate de la calificación” Montevideo, Cinterfor/OIT. 1996. Ley N° 25.212/99 “Pacto Federal del Trabajo”. Boletín Oficial, núm. 29309, págs. 1-5.

Lorente García, Rocio “La formación profesional según el enfoque de las competencias”. Ediciones Octaedro, Barcelona 2012.

Lucero, Rubén ¿Un futuro sin empleos? amenazas y desafíos para la formación. Revista Hologramatica. Facultad de Ciencias Sociales. UNLZ, año XIV numero 27 (2018), p 197-209.

Lucero, Rubén “La transformación del mundo del trabajo en el siglo XXI. La perspectiva de los trabajadores frente al futuro de los empleos”. Revista Movimiento N° 7. Diciembre, 2018. ISSN: 2618-2416,

Morelli, S. “El Curriculum Universitario y la relación con el saber”. Investigación Cualitativa 2(2) pp.68-80. 2017

Morelli, S. “El curriculum universitario en torno a la formación integral”. Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación. Rosario: Laborde Editor, 8, pp.14.151.2013.

Morgade, G. “Educación, relaciones de género y sexualidad: Caminos recorridos y nudos resistentes”. En Villa, A. Sexualidad, relaciones de género y degeneración. Perspectivas histórico – culturales en educación. Noveduc. Bs.As. 2009.

Morgade, G, Comp. “Toda educación es sexual”. Buenos Aires: Ed. La Crujía. 2011.

Natanson, José “*El trabajador aislado*” En Le Monde Diplomatique, Edición N°224, febrero, 2018.

Nubler, Irmgard “Los cambios tecnológicos y el trabajo del futuro. Como lograr que la tecnología beneficie a todos”. Nota Informativa. Oficina Internacional del Trabajo, 2016.

Orsatti, Álvaro “La posición del sindicalismo argentino sobre futuro del trabajo”. Revista Movimiento N° 14, agosto 2019.

Ryder, Guy “La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”. Conferencia Internacional del Trabajo, 104° reunión, 2015. Informe del Director General.

Standing, Guy “El precariado” Editorial Pasado y Presente, 2013.

Trajtemberg, David y Pontoni, Gabriela “Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014)” Revista Estudios del trabajo N° 54. MTESS. Julio-diciembre 2017.

Vargas Zuñiga, Fernando “La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación” Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2015.

