

**Informe de investigación:**

**LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS  
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN**

**LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina**

**Año 2022**

**Índice**

- I. Resumen
- II. Introducción
- III. Resultados
- IV. Discusión
- V. Conclusiones
- VI. Bibliografía Consultada

Lomas de Zamora, marzo de 2022.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

#### I. Resumen:

El cambio de siglo y la aceleración de las transformaciones tecnológicas en la era digital está empujando en lo que va del siglo XXI una reconfiguración de las relaciones laborales, que parece estar mutando hacia formatos que construyen una nueva subjetividad, “*deconstruyendo*” el paradigma del capitalismo industrial del siglo XX, con consecuencias poco predecibles en las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas.

En los ámbitos sindicales hemos recogido varios testimonios y reflexiones sobre el avance tecnológico y su impacto sobre los empleos y los cambios en las formas de trabajo, y también sobre el crecimiento de la informalidad/precariedad en las relaciones laborales conforme aumenta su presencia en los denominados trabajos de plataformas, (aplicaciones) en los trabajos a distancia y en un sinnúmero de nuevas formas de trabajo inmaterial apalancados en las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), la internet de las cosas y la inteligencia artificial, entre las más conocidas.

El trabajo de campo permitió recolectar evidencias que reflejan actitudes de reflexión, pero también de acción, por lo menos en lo que respecta a la concientización entre los trabajadores organizados sobre el impacto de estas transformaciones laborales en curso y sobre la necesidad de afrontar el nuevo escenario con respuestas que den cuenta del nuevo contexto en la negociación colectiva.

Respecto al crecimiento de formas atípicas de trabajo, cabe señalar que no es un fenómeno nuevo ni tan reciente, es parte de un cambio de época y constituye una nueva configuración que no es solo laboral, es también cultural, en donde el uso masivo de las tecnologías de la información y la comunicación, (TICs) adquiere un protagonismo excluyente, construyendo una nueva subjetividad que permite llegar a de manera directa a los individuos, en éste caso a los trabajadores, sin mediaciones, con mensajes que potencian el discurso del mérito individual por sobre lo colectivo, o

## **Informe de investigación:**

### **LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN**

**LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina**

**Año 2022**

la flexibilidad y adaptación, lo cual presume un eventual quiebre de los tradicionales lazos de solidaridad laboral.

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.

En este trabajo hemos identificado y sistematizado una importante cantidad de convenios colectivos de trabajo que han acordado espacios de negociación o de formación para la recualificación de la mano de obra afectada, que se materializan como cláusulas específicas. Sin embargo estos acuerdos y estos espacios de negociación en muchos casos aún carecen de densidad institucional, ya sea por la ausencia o limitaciones del ámbito de negociación propiamente dicho, o porque las estrategias de formación necesarias pueden estar enfrentando dificultades de diseño en las propuestas formativas específicas en el marco de la transición de puestos tradicionales a puestos que surgen como consecuencia de transformaciones en los procesos de trabajo o por la incorporación de tecnologías de tipo informacional.

## **II. Introducción**

En este informe, nos centraremos en analizar los efectos que están causando en el ámbito institucional de la negociación colectiva algunas de las transformaciones tecnológicas en curso, a partir de la percepción y las discusiones que se desarrollan en el ámbito sindical, y en particular en las instituciones de formación profesional que de ellos dependen. Asimismo, se han analizado algunos de los factores que han actuado y actúan sobre la construcción de las ofertas de formación.

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.

## **Informe de investigación:**

### **LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN**

**LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina**

**Año 2022**

Los procesos de transición tecnológica en curso indudablemente están impactando sobre las estructuras institucionales vigentes, cuyo funcionamiento se corresponde con el largo periodo anterior sin demasiados cambios de orden tecnológico y productivo. (Leite, 1996); Labarca, 2001).

El surgimiento de nuevos y más complejos requerimientos de mano de obra calificada para un mercado de trabajo en proceso de transformación, está sin dudas desdibujando y 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, han seguido y siguen con atención las transformaciones en el mundo del trabajo actual y cumplen un rol muy importante como actor y protagonista para 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 del 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

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

también los procesos de normalización y certificación de competencias laborales de la Argentina 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).

En la revisión realizada en nuestro trabajo de investigación, que se enfoca sobre las respuestas desde los sindicatos, y en particular, a través de los mecanismos de la negociación colectiva, aparecen algunos de estos rasgos distintivos que se señalan precedentemente, especialmente porque los acuerdos, que en muchos casos datan de la década del '70, se realizaron sobre la concepción clásica de trabajo, cuya estructura ocupacional se caracterizaba por entonces de ocupaciones rígidas, con cambios mínimos en materia de tecnologías, y consecuentemente las actividades de formación se diseñaban conforme esa rigidez.

### III Discusión

El trabajo de investigación arroja 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.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

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”*.

Si bien el impacto de esta cuestión reciente en el mundo del trabajo es un desafío, también es imprescindible para comprender como influye en las instituciones y en los actores.

Se trata también de reconocer como se inserta la formación para el trabajo en la sociedad del conocimiento, que ya gobierna y condiciona a las estructuras institucionales de la sociedad actual.<sup>1</sup>

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, dejando atrás la idea de los colectivos identitarios de décadas anteriores.

No obstante, las transformaciones del mundo del trabajo que impactan sobre las relaciones de producción y los procesos de trabajo afectan y continuaran afectando a los trabajadores, ya sea por: i) la pérdida o la desaparición lisa y 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 los crecientes yacimientos de trabajos informales, 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.

---

<sup>1</sup> 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.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

#### IV. El impacto en los Convenios Colectivos de Trabajo. Análisis y discusión

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

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.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

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 el 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.<sup>2</sup>

El análisis cuali-cuantitativo de 79 convenios colectivos de trabajo, con 33 convenios que 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 permitió encontrar 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 dialogo 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, categorías profesionales, su reubicación en otras áreas de las empresas o con procesos de recalificación de la mano de obra.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Dentro 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.

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



## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

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).

#### IV.1. Las entrevistas y los foros sobre el trabajo del futuro

Las entrevistas y los foros virtuales realizados a través de la plataforma Zoom recogieron testimonios de varios dirigentes en el marco de un disparador bajo la temática “*El futuro del trabajo desde la perspectiva de los trabajadores*” organizados en forma conjunta entre nuestro equipo de investigación y el Instituto de Estudios Sociales y Capacitación Social del Sur. (INCASUR)

- En el caso de este sector de Empleados de Farmacia, es interesante observar que su Convenio Colectivo de Trabajo, N° 414/2005 no incluye cláusulas relativas a la incorporación de nuevas tecnologías. Sin embargo, las reflexiones sobre la urgencia y la oportunidad de discutir cambios parecen asumir un carácter más bien defensivo, ante un eventual escenario de presiones corporativas desreguladoras del trabajo.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

La proyección de escenarios futuros podría preanunciar, para al menos una parte de la dirigencia sindical, que la incertidumbre obliga a pensar en nuevas formas de representación a efectos de dar cuenta también de un nuevo sujeto laboral atravesado por los cambios tecnológicos y nuevas modalidades de trabajo.

Se ha 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 en los próximos años la actividad farmacéutica estará totalmente robotizada dejando una gran masa de trabajadores sin empleos, 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)

- El caso del Sindicato Argentino de Televisión (Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales Interactivos y de datos) - SATSAID, es 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. Entre los casos que se mencionan están los procesos de reconversión tecnológica en los canales de Televisión luego de su privatización, aunque sin pérdidas significativas de puestos de trabajo, que han incorporado nuevas tareas y nuevas funciones, e impulsado la capacitación de los trabajadores.<sup>4</sup>

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

---

<sup>4</sup> SATSAID fue uno de los primeros sindicatos que desarrolló 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 Arreceygor, Secretario General de SATSAID, julio de 2020.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

- 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.

En este contexto, 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.

*“...El sindicalismo debe contar con centros de estudio no solamente para tener estadísticas para analizar la realidad sino 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)

#### **IV.2. Los foros de discusión.**

La cuestión del cambio tecnológico empieza a emerger como una discusión prioritaria en la agenda de la mayoría de los dirigentes sindicales y es creciente la conciencia en el ámbito sindical respecto de la necesidad de trabajar sobre el impacto de las nuevas

**Informe de investigación:**

**LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN**

**LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina**

**Año 2022**

tecnologías del denominado capitalismo digital, particularmente por su efecto en las relaciones laborales individuales y colectivas.

En este sentido, la percepción generalizada es que se avecina un cambio en las formas de construir representación, aunque también está la urgente necesidad de visibilizar la problemática en los diversos ámbitos de diálogo social frente constante aumento de la 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 contratos colectivos como forma de resguardo frente a fuerzas depredadoras que se escudan en el funcionamiento de los mercados como única solución posible.

Por otra parte, se discute y se analizan 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. La pandemia ha alterado también estas velocidades de cambio tecnológico adelantándose en varios años, aunque en algunos sectores con mayor intensidad que en otros.

Un punto alto en las discusiones es la creciente presencia de las denominadas “plataformas” como generadoras de empleos precarios.

Asimismo, 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.

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.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

En este sentido, retomamos consideraciones ya planteadas al inicio del proyecto 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.

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 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 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 los años 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

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

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.3. 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 desde 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 nuestro país 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, emanada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en donde se establecieron en su momento condiciones de trabajo para desarrollar tareas a distancia.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> 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.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

El trabajo a distancia se convirtió repentinamente en una necesidad de los empleadores, tanto en el sector público como en el privado, pero 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 de variado origen, se ha percibido cierta intencionalidad, al indicar 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 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 contexto del aislamiento del trabajador/a, restringe 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),

---

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”.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

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
- ✓ 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



## **Informe de investigación:**

### **LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN**

**LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina**

**Año 2022**

Sin dudas las regulaciones sobre el trabajo a distancia consagradas en la Ley ponen nuestra normativa 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.

#### **IV.4. Economía del Conocimiento.**

La economía del conocimiento constituye también un nuevo espacio en la actividad económica, que involucra el valor del conocimiento como un activo estratégico para la creación de productor o la prestación de servicios, que, potencialmente pueden desarrollarse en cualquier rama de la producción o de servicios.

Se destaca indudablemente la industria del software, pero también ya aplica activamente en la producción audiovisual, en la biotecnología, en los servicios relacionados con la electrónica y las comunicaciones, en la nanotecnología y en industria aeroespacial y satelital.

El componente laboral en este ámbito es significativo porque al impulsar el desarrollo de mejoras de calidad de servicios tecnológicos se promueve la inversión en capacitación de los trabajadores del sector y constituye un potencial yacimiento de nuevos empleos.

Desde el punto de vista legal, a fines de 2020, se sancionó la Ley 27.570, (Decreto 818/2020) de Economía del Conocimiento, cuyo principal objetivo es alentar la

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

generación de nuevos emprendimientos o mejoras de los servicios que brindan las empresas de tecnología, con la promoción de beneficios fiscales.<sup>6</sup>

Un aspecto no menos importante de la norma es el estímulo a las empresas que inviertan en capacitar a desocupados menores de 25 y mayores de 45 años o mujeres que accedan por primera vez a un empleo formal.

Resulta no menos relevante el hecho que las acciones de capacitación y formación deberán llevarse adelante con entidades del sistema educativo, lo cual es una oportunidad para fortalecer las instituciones de educación técnico – profesional.

El sector sindical que representa a estos trabajadores, la Asociación Gremial de Computación ha recibido muy bien esta norma, por un lado, por el estímulo a la formación de los trabajadores y por otra parte porque avanza hacia el reconocimiento de esta actividad laboral específica.

En el marco de la norma el sector empresario recibe un reconocimiento a la *“acreditación de incorporación de conocimiento derivado de avances científicos y tecnológicos, con el fin de agregar valor e innovación”*, que permite potenciar a los sectores que agregan valor a su proceso productivo.

En síntesis, ésta Ley como instrumento que promueve conductas innovadoras, es también una inmejorable oportunidad para desarrollar competencias en los trabajadores involucrados y para la generación de nuevos empleos de calidad, así como también para instituir un marco institucional de relaciones laborales entre empresas y trabajadores del sector ante la oportunidad de crear o fortalecer nuevas ocupaciones.

#### **IV.5. Los diseños curriculares en la formación profesional. Implicancias y desafíos.**

Hemos realizado un abordaje preliminar sobre la importancia de la discusión de los diseños curriculares en los ámbitos sindicales, su importancia para la actualización de

---

<sup>6</sup> Los beneficios involucran un 1% para las microempresas, un 2% para las Pymes y un 5% para las grandes empresas.

## **Informe de investigación:**

### **LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN**

**LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina**

**Año 2022**

las ofertas en los Centros de Formación, pero fundamentalmente para acompañar los procesos de transformaciones del mundo del trabajo y su impacto en las ocupaciones.

Los procesos digitales que crecientemente son utilizados en los ámbitos del trabajo en todas las actividades, conducen hacia un cambio de paradigma en el hacer de las personas y modifican el carácter de las ocupaciones, que como ya hemos señalado paulatinamente irán desplazando muchas tareas rutinarias que van camino hacia la automatización.

En este sentido, rescatamos nuevamente las preguntas formuladas por Weinberg, (2017) sobre que se debe discutir, ¿solo contenidos?, o ¿cómo los enseñaremos?; que ponen en debate el lugar del diseño curricular dentro del sistema educativo, al menos en lo que respecta a la formación técnico - profesional por su cercanía y cotidianeidad con el mundo del trabajo real.

Entonces, ¿Cómo procesamos estas transformaciones en un escenario donde las nuevas tecnologías irrumpen en las formas de trabajo, en el modo de socializar, en la manera de obtener información?

Las tendencias hacia la automatización y digitalización de los empleos, configuran nuevas demandas de capacidades y competencias, por lo que es menester plantear como deben pensarse dichas calificaciones en términos de nuevas habilidades en su conjunto.

En este sentido, rescatamos lo planteado en la Recomendación 150 de la OIT que propone el desarrollo de aptitudes humanas para una vida activa y productiva; traducidas como competencias que incluyen al capital cultural, entendiendo que el curriculum es una síntesis de elementos culturales que configuran una propuesta político-educativa. (De Alba, 1998)

Sin embargo, muchas veces –si no es siempre- dichos saberes y competencias están determinados económicamente por las transformaciones del aparato productivo, lo cual hace necesario un acompañamiento paralelo de los procesos formativos.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

En este sentido, De Alba reflexiona y asegura que estudios recientes demostraron que la dinámica educativa es mucho más compleja que un simple determinismo económico y aquí emerge la dimensión socio-cultural.

En la misma dirección, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales menciona que *las oportunidades de formación deben asegurarse a lo largo de toda la vida para el logro de adaptaciones a las nuevas calificaciones y de esta manera conservar los empleos*; justamente porque la formación ya no es una adquisición de aprendizaje fijo y puntual, lo que obliga a la formulación de medidas especiales para una igualdad efectiva.

Para Connell, (2009), la justicia curricular se materializa cuando los temas y contenidos se abordan desde la posición de los menos favorecidos, *“...significa, en concreto, plantear los temas económicos desde la situación de los pobres, y no de los ricos...”*

En definitiva, la problemática del cambio de paradigma en cuando a, por ejemplo, la digitalización, es un espacio de disputa por la inclusión, reconociendo a los que no acceden a la información, el conocimiento y educación mediante las TIC's.

La digitalización de los procesos de trabajo conduce inexorablemente a la aparición de nuevos tipos y formas de trabajo, que requerirán competencias de un nivel más alto, afectando a los trabajadores de sectores reemplazados por procesos automatizados que no encontrarán oportunidades en mencionado nicho digital, a menos que las políticas de formación continua colaboren en la adaptación a nuevas calificaciones surgidas de la evolución tecnológica y digital.

Un escenario de estas características tiende al acrecentamiento de las brechas educativas, alimentando el círculo vicioso de baja educación, bajos ingresos y baja productividad, como así también el ensanchamiento de desigualdades de género en términos de formación profesional, considerando que mayoritariamente en nuestro país las familias profesionales están fuertemente masculinizadas incluyendo la variante de nuevas tecnologías y economía del conocimiento.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

Las transiciones hacia los procesos de digitalización del trabajo deben ser incluidos en los ámbitos de la negociación colectiva, conforme a las características de las actividades, como un tema estratégico en la agenda de defensa de derechos laborales, e implica también atender la situación de los trabajadores más adultos que deben *“aprender a desaprender y aprender a aprender”*.

En tal sentido, Rueda, (2010) propone que la agenda de la negociación se debe procesar a través de un Sistema de Calificaciones Profesionales (SCP) que regule y ordene qué es una cualificación profesional y como se reconoce, adquiere, evalúa, acredita y registra.

Asimismo, tanto a través de la negociación colectiva como ámbito natural para discutir la formación profesional a través de cláusulas en cada convenio colectivo, como por la implementación de políticas específicas se deberá velar por la igualdad de oportunidades en los sectores más desfavorecidos (trabajadores informales, mujeres, migrantes, pueblos originarios, menores, personas de edad avanzada, personas con capacidades diferentes, etc.)

El actual escenario (COVID-19 y post pandemia) caracterizado por la volatilidad y la incertidumbre, aceleró y profundizó una crisis en la cuestión de las competencias básicas de los grupos más vulnerables, particularmente los jóvenes y ha puesto en valor las ya antes requeridas competencias resilientes y transversales y en este contexto llevar adelante una política para fortalecer las competencias laborales de los trabajadores es algo complejo considerando la necesaria articulación entre los diferentes niveles de Gobierno y sobre todos con la activa participación de los actores involucrados, y es aquí donde lo complejo de lo curricular toma relevancia, definiendo al curriculum como un espacio de disputa, basado en conflicto de intereses. El desafío está allí, en pensar y diseñar políticas articuladas en cuyos procesos esté asegurado el diálogo con visión compartida.

Por último, decir que entre los desafíos más importantes del curriculum en la formación para el trabajo se sitúa en la formación básica y la capacitación permanente,

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

que constituyen un piso indispensable para asentar el desarrollo del aprendizaje de estas nuevas “competencias”. Y aquí radica el rol fundamental de la articulación entre las instituciones de formación y el mundo del trabajo.

#### IV.6. Los desafíos para la formación

Resulta relevante la puesta en valor de escenarios posibles en materia de formación para los próximos años, destacando la importancia de las organizaciones sindicales en el impulso a la formación profesional, pero desde una perspectiva de especialización para las actividades en cada sector acorde a los acontecimientos derivados de la transformación tecnológica, incorporando espacios de investigación como contribución a la formación de los trabajadores.

Se advierte, de todos modos, que el rol de la formación profesional es fundamental para construir una trayectoria de construcción de capacidades y conocimientos sobre la importancia del trabajo para el entorno productivo y los nuevos desafíos tecnológicos, pero, además –y especialmente- para el trabajador como ciudadano y como poseedor de competencias para toda su vida.

Si bien se expresan dudas respecto de cómo trasladarlo a la negociación colectiva sin riesgo de abrir una suerte de caja de pandora que discuta derechos adquiridos, se resalta que la formación debe adaptarse a los desafíos.

En el relevamiento hemos identificado sindicatos que cuentan con Centros de Formación Profesional (CFP) y sus ofertas formativas, para ello tomamos como referencia los 46 Convenios Colectivos de Trabajo que no incluían cláusulas específicas relacionadas con las nuevas tecnologías a efectos de verificar si desde los Centros de Formación se están realizando acciones que aborden esta cuestión.

De los CCT mencionados, obtuvimos estos resultados: 10 Sindicatos tienen CFP propios o de sus Federaciones:

- ✓ Empleados de Farmacia,
- ✓ SMATA,
- ✓ Empleados de Comercio,

### Informe de investigación:

## LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

- ✓ Luz y Fuerza,
- ✓ Unión de trabajadores de carga y descarga,
- ✓ FOETRA,
- ✓ UTEDyC,
- ✓ 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).

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

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 de las instituciones formadoras que se mencionaron anteriormente y no poseen formación respecto a nuevas tecnologías, han tenido que obligadamente adaptarse al nuevo contexto como ser el dictado de clases no presenciales.<sup>7</sup>

## V. Conclusiones.

El trabajo de investigación ha permitido observar que en los ámbitos institucionales sindicales donde se discuten y celebran acuerdos colectivos de trabajo con sus respectivas contrapartes empresarias se ha instalado el tema de las transformaciones que están aconteciendo en el mundo del trabajo, y se percibe una creciente preocupación por sus efectos.

Hemos recogido y sistematizado una serie de evidencias que pueden ordenarse de la siguiente manera; por un lado, las “duras”, 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 con otras 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

---

<sup>7</sup> 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](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/12/anuario_2020.pdf)



## **Informe de investigación:**

### **LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN**

**LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina**

**Año 2022**

identifican los problemas y los inconvenientes 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 que se marcha a distintas velocidades según van emergiendo los cambios, aunque 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, constituyendo un excelente laboratorio social en tiempo real que por la crisis y el aislamiento tomó un gran impulso (home office en los administrativos, el coworking y los dispositivos remotos que reemplazan tareas rutinarias y cambios en el comercio, etc.)

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, y que tuvo la sanción de una Ley en 2020 que reguló la modalidad.

La otra novedad relevante que atravesó las discusiones, tanto en las entrevistas como en los foros es el crecimiento sostenido de trabajadores informales 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 conflictos de encuadramiento laboral, que no solo presenta dificultades para su regulación, sino que además está fuertemente influenciado por una construcción de sentido que estimula conductas más aisladas o más individualistas, y por un potente mensaje

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

mediático neoliberal 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 pujan 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, los movimientos sociales han surgido como un actor fuerte y en disputa por la representación de este colectivo con el sindicalismo tradicional. La incorporación de la Confederación de Trabajadores de la Economía popular (CTEP) a la CGT es el comienzo de un diálogo, aun con recelos y rispideces.

Otra cuestión no menos importante y, que aparece débilmente en los ámbitos sindicales de discusión será reconocer estrategias a llevar a cabo frente a las transformaciones de los puestos de trabajo y si se realiza un análisis técnico de los cambios en las ocupaciones, cuyo impacto va a influir decisivamente en los Convenios Colectivos de Trabajo que se adecuen en cada actividad, especialmente en los futuros diseños de la formación profesional.

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

## **Informe de investigación:**

### **LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN**

**LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina**

**Año 2022**

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 curriculum que como bien plantea Morelli, (2017) se precisa de una noción de curriculum 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.

Los actores sociales que juegan roles claves en este escenario estructural son varios, con diversos puntos de vista: lo social- lo laboral- y lo educativo.

En la investigación se centró el análisis en los representantes sindicales, sin embargo, es oportuno traer lo que Paula Garneró, (2021) reflexiona acerca del rol del docente para despertar vocaciones tecnológicas y desarrollar habilidades digitales que promuevan a la reducción de la brecha tecnológica, hoy en crecimiento.

Sin embargo, el debate no circunda particularmente y solo en la manera en que se enseña, sino qué se enseña y para qué. ¿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 y la colectivización de representación: ¿Resulta en tanto recelo la mirada de estos hacia los empleos de software?

Existe un nicho fuerte que se debe atender y trabajar, atento a que en las actividades que en el marco de la presente investigación se ha participado, se percibe cierta insuficiencia del peso que se le da a este debate ¿Será esta entonces una oportunidad para promover nuevos

## **Informe de investigación:**

### **LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN**

**LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina**

**Año 2022**

acuerdos colectivos, por un lado y el fortalecimiento de la formación profesional en Argentina, por el otro?

En un artículo reciente de El Economista se menciona que de acuerdo con la Cámara de la Industria Argentina del Software (Cessi), alrededor de 5.000 posiciones quedan sin cubrir cada año en el sector. Y más aún, según la entidad, este número puede ascender a 15.000 si se toma en cuenta la demanda insatisfecha en otras industrias. Se suma al interrogante anterior entonces: ¿Será tiempo de incluir dicha actividad en las familias profesionales de los CFP sindicales?

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 enorme 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 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.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

## Bibliografía

Bensusán, Graciela “Negociación colectiva (...) y más allá: debates, problemas y alternativas para la protección de los trabajadores”. Revista Laborem N° 18. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2016.

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](http://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.

Fernandez Stark, Karina, Gereffi, Gary “Manual de desarrollo económico local y cadenas de valor” Center on Globalization, Governance&Competitiveness (CGGC), Duke University Durham, North Carolina, 2011.

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 “Reformas económicas y formación” Cap. 1. Las reformas económicas y la formación para el trabajo. Cinterfor/GTZ/CEPAL. Montevideo, 2003.

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

Leite, Elenice Monteiro “El rescate de la calificación” Montevideo, Cinterfor/OIT. 1996.

Leite, Elenice Monteiro “Educación y trabajo. Nuevos actores, viejos problemas” En Desarrollo local y formación. María de Ibarrola (Coordinadora) Cinterfor/OIT. 2002.

Ley N° 25.212/99 “Pacto Federal del Trabajo”. Boletín Oficial, núm. 29309, págs. 1-5.

Lucero, Rubén “Desde las escuelas-fabrica a las prácticas profesionalizantes. Parte II” Informe Final, Mimeo. Secretaria de Investigaciones - UNLZ, 2017.

Lucero, Rubén ¿Un futuro sin empleos? amenazas y desafíos para la formación. Revista Hologramatica. Facultad de Ciencias Sociales. UNLZ, año XIV número 27, (2018), p 197-209. [www.hologramatica.com.ar](http://www.hologramatica.com.ar)

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, [www.revistamovimiento.com](http://www.revistamovimiento.com)

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

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.

**Informe de investigación:**

**LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN**

**LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina**

**Año 2022**

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.

Nubler, Irmgard *“Educación Profesional, competitividad e innovación”* OIT, 2016.

Orban, David *“Los desafíos actuales de la educación frente al trabajo del futuro”*. Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (RIET - UMET), 2019.

Ocvirk, Verónica *“De que vamos a trabajar mañana”* En Le Monde Diplomatique, edición N° 218, Agosto de 2017.

Orsatti, Álvaro *“La posición del sindicalismo argentino sobre futuro del trabajo”*. Mendoza 2018. Revista Movimiento N° 14, agosto 2019

Piore, Michael; Sabel Charles *“La segunda ruptura industrial”* Alianza Editorial, 1984.

Porta, Fernando; Santarcángelo, Juan y Schteingart, Daniel *“Cadenas Globales de Valor y Desarrollo Económico”*. Revista Economía y Desafíos del Desarrollo Vol. 1 - N° 1 Diciembre 2017 – Mayo 2018

Perón, Juan Domingo *“Modelo argentino para el Proyecto Nacional, 1º de mayo de 1974*. Colección JDP, lo trabajos y los días. Ed. Biblioteca del Congreso, 2015.

Piketty, Tomas *“El capitalismo en el siglo XXI”* Editorial Seuil, Harvard, 2014.

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

## Informe de investigación:

### LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU ACTUALIZACIÓN

LUCERO Rubén, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina

Año 2022

Schwab, Klaus “The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond” <https://www.weforum.org/agenda/2016>.

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)” Estudios del trabajo N° 54 Julio-Diciembre 2017.

Susskind, Daniel “Tecnología y el futuro del trabajo” Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (RIET- UMET), 2019.

Weinberg, Pedro Daniel “La formación profesional en el futuro del trabajo” Intervención en la reunión regional OIT-ACTRAV “El futuro del trabajo que queremos”, Santiago, julio 2017. Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)

Weller, Jürgen “Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales” Serie Macroeconomía y Desarrollo. CEPAL, 2017.

Vivas, Fredi ¿Cómo piensan las maquinas? Inteligencia artificial para humanos. Galerna, 2021

Zarifian, Philippe. “El modelo de competencias y los sistemas productivos”. Montevideo: Cinterfor. Papeles de Oficina Técnica, 1999.

Zukerfeld, Mariano “Obreros de los bits. Conocimiento, trabajo y tecnologías digitales” Universidad Nacional de Quilmes, 2013.