

GE DS

Incidencia de las nuevas tecnologías en el trabajo, el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Grupo de Estudios de Derecho Social

LA REVISTA
#5 SEPTIEMBRE 23



STAFF

Director y Fundador GEDS

Raúl H. Ojeda

Directores de la revista

Carla Roggi
y Oscar Benitez

Comité editorial de la presente edición

Emilio Romualdi

David Duarte

Walter N. Buhler

Itatí Dermachi Arballo

Verónica Vidal

Guillermo Kutter

Nicolás Occhi

Imagen de tapa

La imagen de portada fue
generada por IA con el
programa Craiyon

Diagramación y edición

Gabriel Hernández

gabo.hernandez@gmail.com

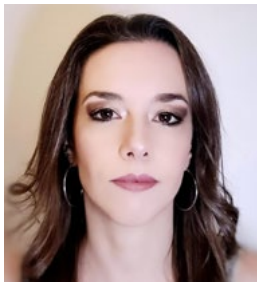
Con el apoyo



ÍNDICE

Editorial Revista GEDS -Quinta Entrega- Por Oscar Benítez y Carla Roggi	3
Transformaciones tecnológicas, riesgos y desafíos Por Verónica Vidal	7
¿Tiene futuro el Derecho del Trabajo? Una mirada al trabajo y la tecnología desde el derecho Por José L. Ugarte C.	19
Inteligencia Artificial y ética, un desafío para el mundo actual Por Guillermo E. Kutter	28
Presupuestos teóricos de la inteligencia artificial decisoria: limitaciones del ChatGPT en el derecho argentino Por Nicolás A. Occhi	37
Nuevas tecnologías aplicadas al proceso laboral. El debido proceso electrónico Por Héctor H. Boleso	45
Nuevas tecnologías como herramientas probatorias, el derecho al acceso a la justicia y principio de gratuidad laboral Por Leandro S. Rodríguez	51
Tecnologías, cambios en los procesos de trabajo y riesgos psicosociales emergentes Por M. Laura Henry	57
Las exigencias del trabajo y la virtualidad Por Andrea Suarez Maestre	64
Incidencias de las nuevas tecnologías en el Derecho del Trabajo e Impacto en la seguridad social Por Adriana Micale	71
La brecha digital de género Por M. Fabiana Sosa	78
La última frontera: el futuro de la mujer trabajadora en la tecnología Por Mariela I. Laghezza	87
Las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo: la violencia digital y el ciberacoso, en particular por razón de género Por Viviana M. Dobarro	96
El smart contract. Una mirada desde el derecho del trabajo Por Guido A. Seren Novoa	105
Sobre la gestión algorítmica o cómo controlar hoy el proceso de trabajo Por Julieta Haidar	113
Desafíos y oportunidades: La pandemia como motor de cambio para los sindicatos y su relación con las nuevas tecnologías y la juventud Por M. Victoria Cerdán	122
La economía de plataformas: un modelo de negocio precario para el mercado laboral Por Federico Rosenbaum Carli	130
Entre tecnologías y trabajos buenos y malos Por Osvaldo Battistini	138
Pedalear las fronteras: del reparto en Buenos Aires al Congreso Internacional en Los Ángeles. Entrevista a Belén D'Ambrosio, trabajadora de plataformas de reparto y Secretaria Adjunta del SiTraRepa Por Carla Roggi	145

Derecho del Trabajo - Contrato de Trabajo - Tics - Tecnología 30-agosto-2023



Editorial Revista GEDS -Quinta Entrega-

POR OSCAR BENÍTEZ ¹ Y CARLA ROGGI ²

[MJ-DOC-17376-AR](#) | [MJD17376](#)

Para el presente número de la Revista del GEDS se nos encomendó la responsabilidad de llevar adelante una edición sobre un tema que parece siempre vigente en el mundo del trabajo, del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: las nuevas tecnologías. Decimos siempre vigente, ya que es imposible pensar el trabajo sin la constante influencia de los avances tecnológicos, ya sea desde la revolución agrícola, la industrial o, ahora, la 4.0. La revolución del conocimiento y la información nos presenta un nuevo mundo hiperconectado, donde el tiempo y el espacio han perdido el monopolio ordenador de las vidas de las personas y la inteligencia artificial se presenta como un nuevo gerenciador de las relaciones personales. También es imposible no pensar en las consecuencias que ello lleva para el derecho en general –al punto que en algunos foros se habla de derechos digitales de cuarta generación– y, por supuesto, el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en particular.

Justamente por ello, cuando se nos invitó a trabajar en este número de la Revista, aceptamos con entusiasmo, porque sabemos que el tema que nos convoca es, quizás, uno (junto con Derechos Fundamentales, donde incluimos violencias y géneros) de los que más conmueven las instituciones básicas de nuestra disciplina y sobre el cual aún quedan muchos puntos por explorar.

Por ello, lo primero que quisimos hacer al asumir la dirección del proyecto fue hacer una convocatoria amplia, con diferentes perspectivas. Nos propusimos buscar aportes de referentes internacionales y nacionales, así como de otras disciplinas, profesiones u oficios, para que puedan compartirnos sus miradas, sus experiencias, incluso sus sentires.

Pensamos en diferentes ejes temáticos que nos interesaba abordar y convocamos a referentes en cada tema que nos honraron con sus valiosos aportes. A modo de introducción

1 Abogado y Docente Universitario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Integrante del Comité de seguimiento de casos de Violencia Laboral con perspectiva de género de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación. Director y Coordinador de diversos grupos de estudios y programas de experiencia jurídica profesional.

2 Abogada (UBA). Especialista en Derecho del Trabajo (UBA). Docente y administradora web en la Facultad de Derecho (UBA).

y para un abordaje más general del tema que nos convoca, Verónica Vidal, de La Plata, sintetiza algunas de las inquietudes y desafíos actuales que presentan los avances tecnológicos a la humanidad, tales como la sustitución de las personas por los artefactos no humanos y la manipulación de las conductas, atendiendo a las consecuencias que genera en torno a la libertad de decisión en un Estado Social y Democrático de Derecho.

Desde Chile, José Luis Ugarte plantea en su artículo cómo responderá el Derecho del Trabajo —en su finalidad de protección del cuerpo, trayectoria y voz de los trabajadores— los desafíos tecnológicos de la automatización y la hibridación digital. Por su parte, Guillermo Kutter desde Tucumán, reflexiona sobre ciertos dilemas relativos a la inteligencia artificial (IA) y la ética poniendo el foco en el factor humano y el respeto a los derechos fundamentales.

Desde el punto de vista de la implementación de tecnologías en el proceso laboral, Nicolás Occhi, desde Rosario, hace un interesante análisis sobre informática jurídica decisoria y las limitaciones de la utilización de ChatGPT en el derecho argentino que, según sus palabras, «seguirá siendo una quimera» para nuestro derecho. Por otra parte, Hugo Boleso, que fuera uno de los primeros en acusar recibo de la convocatoria y, apenas terminado el IV Congreso Nacional del GEDS y I Congreso del NEA y Litoral del GEDS sobre nuevas tecnologías que se realizó en Corrientes (junio 2023) —desde donde él escribe—, nos hizo llegar su lúcido aporte en el que plantea que toda implementación tecnológica aplicada al proceso laboral debe hacerse de modo tal que resguarde la dignidad humana, así como los principios esenciales del Estado Constitucional y Convencional de Derecho, considerando, en cuanto al expediente electrónico, las brechas digitales, la perspectiva de género y la no exclusión digital de sujetos vulnerables. Asimismo, hace una consideración sobre las implicancias éticas en el uso de las nuevas tecnologías por parte de los jueces. Por su parte, Leonardo Rodríguez, de Misiones, hizo su aporte en el que aborda las nuevas tecnologías como herramientas probatorias, destacando la importancia de garantizar el acceso a la justicia a través del Principio de Gratuidad Laboral.

En lo que respecta al impacto de las tecnologías en la salud de las personas que trabajan, los riesgos psicosociales del trabajo y la Seguridad Social, contamos con los valiosos aportes de tres autoras de CABA. Laura Henry analiza los cambios que se producen en los procesos de trabajo a partir de la introducción de tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y reflexiona sobre los efectos que ello tiene en las condiciones de trabajo, con especial foco en los potenciales riesgos psicosociales emergentes. Por su parte, Andrea Suárez Maestre presenta algunos conceptos que permiten identificar al trabajo remoto y mediado por las tecnologías como una forma de trabajo que contribuye a mayores exigencias y exposición a factores de riesgos psicosociales. Desde una óptica previsional, Adriana Micale aborda las incidencias de las nuevas tecnologías en el Derecho del Trabajo y su impacto en la Seguridad Social y concluye en la necesaria regulación y acompañamiento de políticas públicas de protección para los grupos de mayor vulnerabilidad representados mayoritariamente por las personas que trabajan, especialmente los menos calificados, adultos mayores y mujeres, que son —en definitiva— quienes padecen la mayor pauperización de ingresos, desempleo y ausencia de protección.

También abordamos el impacto de las tecnologías en el mundo del trabajo con un enfoque de género. Para eso, contamos con la participación de reconocidas estudiosas en la materia. Desde CABA, Fabiana Sosa, en su aporte, analiza a partir de determinados datos, la brecha digital de género, la importancia de superarla y —siguiendo las recomenda-

ciones de la CEPAL— de qué manera hacerlo con acciones concretas. En su turno, Viviana Dobarro aborda la problemática de la violencia digital y el ciberacoso, en particular por razón de género, y reflexiona sobre la armonización de la utilización de las TICs con los derechos fundamentales de las personas, entre otros, a la intimidad, al descanso-desconexión, a la indemnidad y, especialmente, a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Desde Quilmes, Mariela Laghezza explora la inserción laboral de las mujeres en el campo tecnológico, las brechas de género existentes, la importancia de la conquista de espacios de trabajo en el área de las STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus términos en inglés), y de contar con perspectivas femeninas en desarrollo de productos tecnológicos o programación.

En lo que respecta a la incidencia algorítmica en las relaciones de trabajo, contamos con dos aportes muy novedosos desde CABA. Por un lado, Guido Seren Novoa propone pensar al Smart contract en su empleo hacia las condiciones del contrato de trabajo y como vehículo digital para materializar una relación de intercambio productivo. Por otro lado, Julieta Haidar comparte su estudio sobre la gestión algorítmica aplicada a controlar a los trabajadores y el proceso de trabajo, a través del uso de tecnologías digitales. En esa línea, a través de la teoría del proceso de trabajo y la revisión de literatura internacional especializada, plantea los principales debates en torno a este tema y analiza cuáles son sus contribuciones para el campo de estudios del trabajo.

Sobre el impacto de las tecnologías desde el aspecto de la organización colectiva, María Victoria Cerdan, desde Corrientes, repasa la experiencia —a partir de la pandemia del COVID19— de los trabajadores afiliados al SETCO (Sindicato de Obreros y Empleados Telefónicos de Corrientes) y su relación con las nuevas tecnologías y la juventud, con foco en la recuperación de tres elementos característicos del Movimiento Obrero Organizado: unidad, solidaridad y organización.

Finalmente, aunque ello no implique menor importancia, no podíamos dejar de incluir un abordaje del trabajo a través de plataformas digitales; tema que ha despertado —desde los inicios— interesantes debates y estudios en su aspecto individual y colectivo. En este caso, Federico Rosenbaum, de Uruguay, a través de su pluma describe el fenómeno de la economía de plataformas, destaca los principales problemas fácticos generados en dicho modelo de negocio y también los problemas de calificación jurídica que influyen decisivamente en las condiciones de trabajo de quienes brindan los servicios a través de las plataformas digitales. Asimismo, aborda los desafíos de este nuevo modelo de negocios mediante un enfoque interpretativo a partir del concepto de trabajo decente. Por su parte, Osvaldo Battistini, de CABA, realiza un interesante análisis sobre las distintas concepciones teóricas referidas a la relación entre desarrollo tecnológico y trabajo, para luego establecer la relación entre el trabajo y la vida de las personas que trabajan y el proceso de aprendizaje para el manejo de esas tecnologías en el trabajo. Además, deja entrever que ese trabajo mediado por el uso de las tecnologías —aun siendo precario— configura para trabajadores y trabajadoras una alternativa a empleos con condiciones aún más precarias. Por último —y a modo de epílogo del tema— la entrevista a Belén D'Ambrosio —trabajadora de repartos a través de plataformas en la zona metropolitana y Secretaria Adjunta de SiTraRepA— que comparte sus vivencias en primera persona de cómo es trabajar a través de una app, cómo es la organización colectiva y cómo fue la experiencia del Congreso Internacional en Los Ángeles (abril 2023) en el que se reunieron con distintas organizaciones y trabajadores de reparto por aplicación de otros países.

En definitiva, como se puede apreciar, en esta quinta edición contamos con aportes que abordan las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, en el plano del derecho individual y colectivo del trabajo, la Seguridad Social, el proceso judicial y la función de la magistratura, todo ello desde las diferentes perspectivas de las ciencias jurídicas, sociales y de la experiencia propia de las personas trabajadoras en su aspecto individual y colectivo. Realmente sentimos alegría y agradecimiento por el compromiso de quienes –de forma desinteresada– nos honraron con sus aportes y dedicaron tiempo y trabajo para participar en esta nueva edición de la Revista del GEDS. Nos resta una disculpa con aquellas personas que no pudieron enriquecer esta obra con sus producciones por las limitaciones temporales que todo producto editorial tiene, aunque tenemos la seguridad de que próximos proyectos académicos nos volverán a encontrar.

A ellos y ellas, a todo el equipo del GEDS, gracias.



Transformaciones tecnológicas, riesgos y desafíos

POR VERÓNICA VIDAL ¹

MJ-DOC-17377-AR | MJD17377

Sumario: I. La inquietud humana frente a los avances tecnológicos. II. Algunos riesgos y desafíos. III. Para finalizar.

I. LA INQUIETUD HUMANA FRENTE A LOS AVANCES TECNOLÓGICOS

Nos enfrentamos a nuevos riesgos y a la vez desafíos frente a la llamada «Cuarta Revolución Industrial», concepto que fue concebido en 2016 por Klaus Schwab, fundador del Foro Económico Mundial.

Esta nueva revolución se caracteriza por una fusión de tecnologías que está difuminando las líneas entre lo físico, esferas digitales y biológicas y está marcada por avances tecnológicos emergentes en una serie de campos, incluyendo la robótica inteligencia artificial, nanotecnología, biotecnología, internet de las cosas, cadena de bloques, impresión 3D y vehículos autónomos.

Una peculiaridad de estos fenómenos es que el ser humano puede ser excluido del proceso de producción, ya que es viable la comunicación directa entre producto y tecnología.

Las repercusiones en el orden político, económico, social y en el mundo del trabajo en particular, generan gran inquietud y fascinación a los seres humanos.

Las expresiones artísticas fueron históricamente un anticipo en la imaginación de las personas de aquello que se concretaría por la ciencia en el futuro.

¹ Experta en Derecho del Trabajo por la Universidad de Sevilla, España; Embajadora de las Normas Internacionales del Trabajo de OIT; Docente de la UBA derecho en grado y cursos de actualización y posgrado, Formadora de Formadorxs de Género de la Asamblea Permanente de Derechos Humanos; Coordinadora de la Red de Profesoras de la Facultad de Derecho de la UBA e integrante del Grupo de Estudios de Derecho Social; Publicista en materia de Derecho del Trabajo, Género y Derechos Humanos. Actualmente cumple la función de Relatora de la Cámara de Apelaciones del Trabajo.

«Desde el monstruo de Frankenstein creado por Mary Shelley al mito clásico de Pígalión, pasando por el Golem de Praga o el robot de Karel Capek —que fue quien acuñó el término—, los seres humanos han fantaseado siempre con la posibilidad de construir máquinas inteligentes, sobre todo androides con características humanas» explica en sus considerandos una norma del Parlamento Europeo preocupada por regular las consecuencias de la implementación de la robótica e inteligencia artificial ².

Andrea Chapela, nos cuenta que esa atrapante idea sobre la posibilidad de crear personas artificiales, no es nueva. Ya en la *Ilíada* cuando Tetis va al taller de Hefesto a pedirle una armadura para Aquiles el relato describe que ve una serie de figuras humanoides doradas que pueden moverse como personas ³.

En el mito de Galatea, la estatua de Pígalión cobró vida, y en el de Talos, el guardián de Creta era un autómatas gigante hecho de bronce que protegía la ciudad de piratas e invasores. El gólem de la tradición judía, es un ser fabricado a partir de materiales como el barro o la arcilla, describe Chapeta ⁴.

En el siglo XIX, a la par de Frankenstein aparecen las primeras obras del género robot de literatura de ciencia ficción. Hoffmann escribe *Los autómatas* en 1814 y *El hombre de arena* en 1816, donde se descubre, ya al final de la historia, que uno de los personajes no era un ser humano, sino un muñeco. En 1883 se publican *Las aventuras de Pinocho* de Carlo Collodi, y en 1868 la primera *dime novel* de ciencia ficción, *The Steam Man of the Prairies* de Edward S. Ellis, en la que se describe a un robot gigante que podría ser un precursor de los mechas o meka, japoneses ⁵.

Si bien el término Robot surge de la obra del dramaturgo Karl Capek en 1920 «RUR» *Rosoms Universal Robot* que era una empresa ficticia que construía seres artificiales para realizar el trabajo pesado en lugar de los humanos, de gran significancia para nuestra disciplina resulta el antecedente de la carta que escribe Capek al *Diccionario Oxford*. Cuenta allí que el verdadero inventor del término fue su hermano, el pintor y escritor Josef Capek.

Karl Capek explica que había pensado llamar a las criaturas mecánicas de la obra «*labori*», que significa trabajo, pero la palabra no le parecía atractiva, de modo que aceptó la sugerencia de Josef: *roboti*, que viene de *robota* y significa *corvea* o *autotrabajo*. Es decir que desde sus orígenes la idea de robots se asocia al trabajo y a la vez con la contradicción entre nuestros deseos y miedos de que los autómatas nos suplanten.

Alrededor del año 1275 el filósofo Raimundo Lulio creó la *Ars Generalis Ultima*, una máquina de la cual esperaba que fuese capaz de aprender y pensar (o más bien, demostrar que los dogmas de la fe cristiana eran correctos). Su propósito era que este sistema fuese

2 Considerando de la Resolución del Parlamento Europeo, del 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefndmkaj/https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051_ES.pdf

3 Andrea Chapela, "DE FRANKENSTEIN A ALEXA" *Revista de la Universidad de México*, NÚM. 893, NUEVA ÉPOCA \$50 ISSN 0185 1330. Febrero 2023.

4 Idem

5 Idem

capaz de refutar teorías y convencer de manera clara, por ejemplo, alguien que no fuese creyente ⁶.

Es decir que en la génesis encontramos atisbos de la idea de «convencer» o influir en el pensamiento a través de medios artificiales.

En la década del treinta del siglo XX uno de los padres de la computación Alan Turing crea el test de Turing que detectaba que una maquina pudiera ser considerada inteligente si lograba engañar a una persona haciéndole creer que era un humano. Una vez más la idea de engaño, y de sustitución del pensamiento humano se presenta a lo largo de la historia del desarrollo de los antecedentes de la inteligencia artificial.

En la actualidad, el temor se vuelve una posibilidad de que «a largo plazo la inteligencia artificial llegue a superar la capacidad intelectual humana» ⁷.

En particular, el mundo del trabajo, hace años convivimos con robots sobre todo en la industria automotriz, pero el avance exponencial de la inteligencia artificial genera nuevos conflictos. «El robot es una metáfora que cuestiona los límites de lo humano» ⁸.

A fin del siglo veinte ya el desarrollo de la inteligencia artificial da un salto mayúsculo. Las vemos venciendo a campeones de ajedrez ⁹, pasando por la experiencia inquietante de Facebook con los Bots cuando en 2017 en la búsqueda de llevar a la inteligencia artificial a un nivel en el que pudiera comunicarse directamente con los seres humanos crean a Alice y Bob. Pusieron a dialogar a los Bots entre ellos para probar su eficiencia de negociación, hasta que en un momento inventaron su propio lenguaje sin la ayuda humana y se tornó un diálogo ininteligible para las personas.

La respuesta de Facebook fue radical, decidió apagarlos ¹⁰.

II. ALGUNOS RIESGOS Y DESAFÍOS

La inteligencia artificial, concepto que se aplica cuando una máquina imita funciones propias de los seres humanos, como por ejemplo aprender, razonar o resolver problemas por sí sola, suscita una problemática novedosa, ya que no solo pueden realizar nuestra tarea, sino que pueden pensar por nosotros/as.

Uno de los desafíos al que nos enfrentamos es la posible pérdida masiva de puestos de trabajo debido a la automatización de los procesos.

6 https://www.eldiario.es/tecnologia/diario-turing/ramon-llull-ars-magna-pensantes_1_4508170.html

7 Punto P de la Resolución del Parlamento Europeo antes citada.

8 Andrea Chapela, cit.

9 Por primera vez, el 11 de mayo de 1997 los desarrolladores de IBM crean una supercomputadora, Deep Blue que vence al genio ruso, Garry Kasparaov.

10 Ver “Robots de Facebook desconectados por crear su propio idioma” por Rudy Alonso, 15/02/2023 en <https://cultura-informatica.com/meta/robots-de-facebook-alice-y-bob/>

Si bien los avances tecnológicos —la inteligencia artificial, la automatización y la robótica— pueden conducir a crear nuevos puestos de trabajo, en la transición quienes se encuentren menos capacitados para aprovechar las nuevas oportunidades pueden verse seriamente perjudicados.

La cuestión relativa a la educación y formación necesarias para los trabajos del futuro, constituyen desafíos importantes y el rol que asuman en esa tarea las organizaciones sindicales, puede ser crucial ¹¹.

La ecologización de las economías también puede ser generadora de millones de puestos de trabajo en la medida que se vayan adoptando prácticas sostenibles y tecnologías limpias; pero como consecuencia de la reducción progresiva de industrias basadas en el carbón y en el uso intensivo de los recursos los empleos asociados se perderán ¹².

El aumento de la población juvenil en algunas regiones del mundo a la par que el envejecimiento de la población en otras, pueden ejercer presión en el mundo del trabajo y los sistemas de la seguridad social, pero representa a la vez una gran oportunidad de «contar con sociedades activas, basadas en los cuidados y la inclusión» ¹³.

La sociedad europea tuvo especialmente en consideración el envejecimiento poblacional que se espera para 2025 etapa en la que más de un 20 % habrá cumplido los sesenta y cinco años, con un aumento especialmente rápido de la población mayor de ochenta años, debido al aumento de la esperanza de vida que permite la medicina moderna. En ese sentido, la tecnología cobraría relevancia en beneficio de la sociedad y de las familias para que las personas de edad avanzada se mantengan saludables y activas el mayor tiempo posible ¹⁴.

En Argentina de un informe de 2020, surge que un aumento de la expectativa de vida y la disminución de la natalidad impacta en las pirámides poblacionales aumentando los porcentajes de las personas de 60 años y más, especialmente en lo que atañe a las mujeres. Sin embargo, las enfermedades crónicas o por causas externas, pueden traer discapacidad y dependencia severa manifestándose con más intensidad a partir de los 60 años. Es decir, surgen nuevos problemas de salud, que van requiriendo nuevas necesidades y atención ¹⁵.

De allí que la evolución en la robótica y la inteligencia artificial «puede y debe concebirse de modo que preserve la dignidad, la autonomía y la autodeterminación del individuo,

11 Un desarrollo más profundo sobre el tema puede leerse en mi artículo NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EDUCACIÓN CONSCIENTE, en la Revista de Grupo Spes nro 40 de Septiembre de 2019. Página 130 en adelante.

12 Ver “TRABAJAR PARA UN FUTURO MÁS PROMETEDOR” informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo marca el comienzo de la segunda etapa de la Iniciativa de la OIT relativa al Futuro del Trabajo. Su función fue realizar un examen a fondo del futuro del trabajo, que sirviera de base analítica para cumplir con el mandato en materia de justicia social en el siglo XXI. En <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/global-commission#agenda>

13 Idem.

14 Considerando F de la Resolución del Parlamento Europeo citada.

15 “Estado de situación de salud de las Personas Mayores Año 2020” informe del Ministerio de Salud. Ver en: www.Bancos.salud.gob.ar/recurso/estado-de-situacion-de-salud-de-las-personas-mayores-ano-2020.

especialmente en el ámbito de la atención y la compañía a las personas, y en el contexto de los dispositivos médicos que ‘reparen’ o mejoren a los seres humanos»¹⁶.

En cualquier caso, el desarrollo de la tecnología robótica debe orientarse a complementar las capacidades humanas y no a sustituirlas. Por eso, se debe garantizar que, en el desarrollo de estas tecnologías, los seres humanos tengan en todo momento el control sobre las máquinas inteligentes¹⁷.

Si bien, la Inteligencia artificial y la robótica, pueden resultar de gran utilidad para preservar la dignidad y autonomía de los individuos, especialmente en el ámbito de la atención y la compañía a las personas, y en el contexto de los dispositivos médicos «debe prestarse especial atención al posible desarrollo de un vínculo emocional entre seres humanos y robots –especialmente en el caso de grupos vulnerables, como niños, personas mayores y personas con discapacidad–». La Resolución del Parlamento Europeo de 2017 antes referida, destaca los problemas que pueden plantear las graves consecuencias físicas y emocionales que este vínculo emocional podría causar a los seres humanos¹⁸.

Mady Delvaux, la autora del informe que analizó el Parlamento Europeo en 2017, miembro luxemburguesa del grupo S&D. dejó en claro que lo que no quieren «robots como los que tienen en Japón, que parecen personas» y que las personas pueden depender de ellos para las tareas físicas, «pero nunca debe pensar que un robot te ama o siente tu tristeza»¹⁹.

El Parlamento Europeo señala que, a la vista de las crecientes fracturas sociales y el declive de la clase media, conviene tener en cuenta que el progreso de la robótica podría traducirse en una elevada concentración de la riqueza y el poder en manos de una minoría. Un aspecto de incidencia mayúscula de estos fenómenos.

Yuval Harari historiador y escritor israelí, dice que el proceso se encamina a beneficiar a unos pocos y eso llevaría a la conformación por un lado de una elite y por otro una clase social inútil. Mientras que en el pasado el ser humano luchaba contra la explotación, en el siglo XXI según Harari, la verdadera lucha será contra la irrelevancia. Mucho peor que una clase social explotada es una clase social sencillamente irrelevante, dice Harari²⁰.

Entonces el rol que asuma el Estado es fundamental. Poder tener una mirada más allá de los artefactos, y que se ocupe de quién y cómo se utiliza la tecnología; con qué habilidades.

Porque como dice Fernando Peirano, economista argentino especializado en temas de innovación y desarrollo productivo que actualmente preside la Agencia Nacional de Pro-

16 Ver la Resolución del Parlamento Europeo ya citada considerando “O”.

17 Ver considerando 3 de la citada Resolución del Parlamento Europeo.

18 Ídem.

19 Entrevista a Mady Delvaux | El ascenso de los robots: por qué su uso debe ser regulado en The Economy Journal.com. <https://www.theeconomyjournal.com/texto-diario/mostrar/595263/ascenso-robots-debe-regulado>

20 Ver su artículo para el World Economic Forum en 2020.

moción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, siempre hay ganadores y perdedores, no solo al interior de un país o de un mercado sino entre países ²¹.

De modo que hay que pensar que se debe hacer desde el Estado y las políticas públicas para mitigar las consecuencias negativas y favorecer las virtudes que pueden traer estos cambios.

Actualmente el gobierno nacional está analizando la elaboración de un proyecto de ley para regular el impacto de la IA en el mundo del trabajo. Previamente hubo rondas de consultas con organizaciones sindicales y expertos con la Secretaría de Asuntos Estratégicos a cargo de Mercedes Morco del Pont para abordar los desafíos mediante políticas públicas ²².

Atender a el modo en que se financian y desfinancian los sistemas de protección social frente a la pérdida de puestos de trabajo, es otra de las preocupaciones de las que el Estado no puede desatenderse.

Se ha planteado que el ahorro en el pago de remuneraciones, licencias, aportes a la seguridad social, horas extras, etc, podría generarse un impuesto a la tarea de los robots.

Al igual que los salarios universales, tal vez solo se sostendría la concentración de la riqueza de unos pocos si la distribución de los beneficios sigue siendo magra. De lo que no caben dudas es que estas cuestiones no pueden quedar libradas al mercado.

Es necesario atender como se va a reconfigurar el capitalismo a través de nuevas tecnologías como factor principal.

La concentración de la riqueza y del poder en manos de una minoría en la que puede traducirse el progreso de la robótica e inteligencia artificial, es una problemática, que como bien refleja el Parlamento Europeo, es definitoria para el futuro que podamos construir.

Más allá de la hiperconcentración del modelo de la Internet comercial en torno a Silicon Valley (Occidente) y a sus equivalentes en China (mercado asiático), en el resto del mundo, los cambios promovidos por estos dos epicentros se generalizan y extienden por doquier. No se evidenció sin embargo la distribución del empleo y las oportunidades que sus promotores, empresas privadas con incentivos económicos y ausencia de cualquier consideración ética sobre posibles efectos adversos, habían anunciado durante su implantación.

Así, los efectos del proceso de cambio tecnológico, que el economista austríaco Joseph Schumpeter describe como inherentes al capitalismo constitutivo de una nueva era técnica que suplanta a la anterior en un proceso de «destrucción creativa» que supone la emergencia del emprendedor innovador como generador de productos que provocan la

21 En una investigación anterior destacaba la decisión de Dinamarca (uno de los países nórdicos que fue objeto de mi investigación de 2018) al crear formalmente un cargo diplomático para representar sus intereses ante empresas de Silicon Valley, como Facebook, Google, entre otros, designando a Casper Klynge, de 46 años para cumplir esa función. Las autoridades danesas decidieron que las empresas tenían tanto o más poder que muchos gobiernos, y por ello decidieron enviar a Klynge a Silicon Valey, cuna de la revolución tecnológica. Ver Revista de Grupo Spes nro 40 de Septiembre de 2019. Página 130 en adelante, cit.

22 <https://www.argentina.gob.ar/noticias/los-desafios-que-plantea-la-inteligencia-artificial-deben-abordarse-en-forma-articulada-con>

desaparición de la empresa tradicional y su modelo de negocios vetustos, son más percibidos —en forma de fenómenos como el desempleo, la evasión fiscal de gigantes tecnológicos o la erosión de los clásicos modelos de servicios— que en sus beneficios potenciales.

Según un informe sobre el futuro del trabajo presentado por el Foro Económico Mundial en 2023 el mundo del trabajo se ve constantemente remodelado por la revolución digital, los esfuerzos por descarbonizar frente a la crisis climática y los cambios geopolíticos y sociales, se espera que en los próximos cinco años casi un cuarto de los puestos de trabajo (23%) cambien mediante un crecimiento del 10,2% y un descenso del 12,3%. Los empresarios prevén la creación de 69 Millones de nuevos puestos de trabajo y la supresión de 83 millones, l. Más de $\frac{3}{4}$ de las 803 empresas encuestadas para el informe prevé adoptar tecnologías de Big data, computación en nube e IA, en los próximos cinco años.

Ya en 1930 Keynes hablaba de «desempleo tecnológico» para describir la expulsión de trabajadores a mano de la tecnología.

Pero el desempleo tecnológico no afecta a todas las personas por igual. Hay cuestiones de género y clase. Entre otros factores interseccionales.

La C.E.P.A.L. en marzo de 2023 daba cuenta de que 4 de cada 10 mujeres no están conectadas y o no pueden costear una conectividad efectiva entendida como acceso a internet, disponibilidad de dispositivos y habilidades básicas para ser utilizados ²³.

Según una investigación en el marco del Foro Económico Mundial existen grandes brechas de género en los trabajos emergentes vinculados a las nuevas tecnologías disruptivas. Las mujeres están representadas por debajo del 30% en esas tareas y si no se atiende con urgencia la brecha de género tenderá a ampliarse más.

También existe la brecha de la red de contactos. No es lo mismo una mujer que nace y crece en un barrio de altos ingresos y con formación superior a otra que vive en un barrio carenciado. Hay un mundo de distancia de oportunidades.

Otra dimensión importante para abordar en orden a los géneros y tecnologías es la violencia y el acoso generada a través de medios tecnológicos.

Más allá de que el Convenio de OIT 190 comprende este tipo de violencia generadas en marco de las comunicaciones mediante TICS ²⁴, existen iniciativas como La ley Belén (inspirada en el caso Belén San Román quien fue inducida al suicidio luego de sufrir la difusión no consentida de material íntimo) y Ley Olimpia (se aplicó en México por impulso de Olimpia Coral Melo).

La Ley Belén tiene como objetivo principal incorporar al Código Penal argentino los delitos de obtención y difusión no consentida de material íntimo o de desnudez, abordando también en la «Sextorsión» (la extorsión a través de amenazas de publicación de material íntimo, sea real o no) y en el «Porn deep fake» (montaje digital de rostros y manipulación

23 <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-llama-cerrar-la-brecha-digital-genero-fomentar-la-participacion-mas-mujeres>

24 El inciso d) del artículo 3, regula las situaciones de violencia y acoso que puedan generarse en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluso aquellas realizadas por medio de Tecnologías de la Información y la Comunicación, usualmente llamadas TIC's. La inclusión expresa de tal previsión resulta omnicompreensiva de las nuevas formas de trabajo mediante el uso de plataformas digitales.

de imagen en videos de pornografía). Por su parte la Ley Olimpia, propone incorporar la violencia digital como una forma de violencia contra las mujeres y la violencia telemática como una modalidad. en el marco de la ley de protección integral 26.485 además de medidas de protección de sobrevivientes, educación digital, prevención de agresiones, etc.

En investigaciones anteriores ²⁵ decía que vivimos tiempos de «posverdad», definida e incorporada a partir de diciembre de 2017, por el Diccionario de la real Academia Española como una «Distorsión deliberada de una realidad, que manipula creencias y emociones con el fin de influir en la opinión pública y en actitudes sociales». Es decir, aseveraciones que dejan de basarse en hechos objetivos para apelar a las emociones, creencias o deseos de las personas.

De modo que en tiempos de «posverdad», todo se torna verdadero mientras sirva para obturar la realidad. Bajo esta lógica, coincidía con el filósofo y comunicólogo Fernando Buen Abad cuando explica que la posverdad «se usa para destruir al rol del Estado, para invisibilizar escenarios de represión y crimen, para ocultar fraudes electorales de todo tipo».

Señalaba, el modo en que operan, en la creación de ese escenario de posverdad, especialistas en publicidad, comunicación social y psicología para manipular la opinión pública y actuar sobre las personas que interactúan con la tecnología, impulsándolas a tomar decisiones que de otro modo no lo harían. Ejemplo de ello es llevar a las personas a como comprar determinados productos, votar a ciertos candidatos o candidatas políticos/as y no otros/as, y permanecer conectados largas horas en la red, afectando con ello su salud (se denomina tecnoestrés a las afecciones más frecuentes).

Actualmente la inteligencia artificial, Chat GPT por ejemplo, ha adquirido notables capacidades de manipular y generar lenguaje, palabras, sonido o imágenes. Y el lenguaje es de lo que está hecho casi toda la cultura humana. Los mismos derechos humanos son un artefacto cultural, de ahí Harari planea que la Inteligencia Artificial amenaza la supervivencia de la civilización humana.

A la etapa del capitalismo industrial y luego financiero le sucede el capitalismo de plataformas y el capitalismo de vigilancia.

En el capitalismo de plataformas hay una alteración de la inversión inicial. Antes abrir una fábrica requería mucha inversión de capital, hoy con un software y un sistema de algoritmos más o menos sofisticado se inicia un negocio, y sobre esa plataforma se empiezan a conectar servicios.

En el libro Capitalismo de plataformas de 2018 el economista y teórico político Nick Srnicek da cuenta de que es una forma de reorganización del capitalismo que, ante la caída paulatina de la rentabilidad de la manufactura en los últimos años, se volcó hacia los datos como un modo de mantener el crecimiento económico y la producción ²⁶.

25 Ver mi ponencia: “Las nuevas tecnologías y medios de comunicación masiva en los países nórdicos. Importancia y problematización de sus efectos y alcances como tema de investigación, de formación y regulación.” Puede consultarse en: <https://issuu.com/derechospes/docs/revis-ta39>

26 Nick Srnicek, Capitalismo de Plataformas. Caja Negra Editora. 2018

Cuanto más usuarios en tiempo real realizan intercambios, esos datos que vuelcan y su análisis, de más valor a la empresa. Sin embargo, a pesar de las mayores ganancias que generan y que incluso las empresas de plataformas cotizan en bolsa, los vínculos con las personas que trabajaban son precarios y de sobreexplotación.

En el texto el autor señala que las actuales empresas como Amazon, Google, Apple, Uber, Microsoft, Airbnb, etc., están generando un nuevo proceso de acumulación a partir de la deslocalización del trabajo y de los trabajadores, perfeccionando así la explotación laboral y la maximización de ganancias. Actualmente se pueden contratar empleados sin que tengan contacto directo con el dueño, gerente o representante de la empresa contratante y de la misma forma pueden ser despedidos por ésta sólo inhabilitando el uso de la aplicación con la que trabajan.

Modificando la patronal una parte del algoritmo puede modificar la realidad de la persona que trabaja sin que pueda tener control o conocimiento de lo que está sucediendo.

Fue escalofriante conocer la noticia de un rider de 26 años estudiante de diseño, Sebastián Galassi, que trabajaba para Glovo en Florencia, que murió mientras realizaba un pedido al ser atropellado y al día siguiente recibió en su teléfono la notificación de la cuenta fue desactivada por no haber cumplido con la entrega ²⁷. Es decir, hay una absoluta deshumanización e imposibilidad de control por parte de los trabajadores.

De ese modo es muy difícil reconstruir el ejercicio de resistencia que ha tenido lugar en el siglo diecinueve y veinte.

Sin embargo, la unidad y solidaridad de los trabajadores y trabajadoras también se adapta a los nuevos tiempos y desafíos.

Se conformaron sindicatos de trabajadores de plataformas, los trabajadores de Netflix utilizaron una plataforma de firmas on line para reclamar el derecho a los mismos permisos de trabajo que sus compañeros asalariados.

Los trabajadores y trabajadoras de Walmart consiguieron aumentos salariales a través de una campaña originada en redes sociales.

Trabajadoras de la multinacional sueca de tiendas de ropa H&M realizaron en la sucursal de Pamplona, España, un reclamo salarial y de mejores condiciones de trabajo, mediante una performance que trascendió en las redes, de una versión de la canción que grabaron Shakira y Bizarrap, en la Sessions #53 ²⁸.

Hasta hubo un paro internacional de Riders en 2020 ²⁹.

Pero evidentemente, la innovación tecnológica y organizacional no solo impacta en la masa trabajadora sino en la forma que tiene de representarla el movimiento obrero.

27 <https://www.lavanguardia.com/economia/20221005/8555796/glovo-despide-rider-italia-murio-dia-repartiendo.html#:~:text=El%20repartidor%20fallecido%20era%20el,contra%20un%20coche%20Land%20Rover.>

28 <https://www.pagina12.com.ar/523024-en-espana-trabajadoras-de-h-m-paro-dian-a-shakira-para-hacer->

29 <https://www.elsaltodiario.com/repartidores/riders-mundo-convocan-paro-internacional-22-abril-denunciar-su-explotacion-laboral-coronavirus>

Requiere entonces, de una activa intervención sindical que no puede delegarse al mercado. Sino los triunfadores en estos procesos, serán unos pocos.

Shoshana Zuboff, socióloga y profesora de Harvard escribió en 2019 «La era del capitalismo de vigilancia» donde explica que Google para no perder usuarios presenta una serie de servicios gratuitos Gmail, Google Map, etc, que no son más que instrumentos para obtener datos. Luego procesando esos datos es que se puede establecer patrones de comportamiento y predecir las acciones de usuarios. Zuboff afirma que el capitalismo de vigilancia es la forma dominante de capitalismo, con Google y Facebook convertidas en vanguardia de una dinámica que se está verificando en toda la economía.

Dejamos huellas explícitas, como cuando subimos una foto a redes, pero también implícita a través de la asignación de dirección IP la ubicación geográfica, los sitios que utilizamos.

A medida que los capitalistas de la vigilancia persiguen la predicción perfecta, se ven obligados a avanzar en esta dirección, buscando las que llama «economías de gama» —mayor variedad de fuentes de datos— y «economías de acción». Es decir, generar modelos para volver las variables más predecibles.

Paloma Llana, experta en ciberseguridad dice que las aplicaciones están basadas en un inteligentísimo sistema de adicción y gamificación. Que vivimos en un estado de infantilización ante la tecnología. Todo es como un juego y para ser parte tenemos que participar.

Escribió *Datanomics*³⁰. Un libro necesario que te abre los ojos sobre el poder que tienen las tecnológicas, dice María Marañón.

Efectivamente, estas tecnologías, no dan servicios gratis. El precio son nuestros datos, y ese es el combustible.

Esa cesión de datos, puede tener consecuencias mayúsculas para el futuro de las personas. Es una nueva lógica extractiva hay un cúmulo de datos que nos serán extraídos para venderlos mejor, pero también para moldear nuestras conductas. Como un verdadero dispositivo de control social.

III. PARA FINALIZAR

El capitalismo en su faz neoliberal actúa con nuevas técnicas de dominación hacia el psiquismo pasando de la fase del Biopoder (dominio sobre el cuerpo de las personas) del que hablaba Foucault, a un capitalismo de la emoción. La emoción así se convierte en la materia prima, de tal forma que el capitalismo transforma la fuerza psíquica en fuerza productiva. Con ello, no solo disuelve la frontera entre ocio y trabajo, ya que las personas se someten voluntariamente a continuar conectados a la interfaz aún fuera del horario laboral, sino que el tiempo de atención que requieren las Tics genera un campo fértil para

30 Paloma Llana. *Datanomics*. TODOS LOS DATOS PERSONALES QUE DAS SIN DARTE CUENTA Y TODO LO QUE LAS EMPRESAS HACEN CON ELLOS. Editorial Deusto. Barcelona. 2019.

exponer los datos más valiosos, seguir aportando información que permite construir perfiles, diseñar algoritmos, y con ellos manipular la conducta humana.

Byun Chul Han (filósofo y ensayista surcoreano) comienza su obra «Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas del poder», con una frase de Jenny Holzer (artista conceptual): «Protégeme de lo que quiero» poniendo en evidencia como opera el deseo, en la sociedad contemporánea.

El deseo del éxito y la culpa por el fracaso que solo se atribuye el sujeto a si mismo sin responsabilizar al Estado o a las políticas públicas (meritocracia) es producto del capitalismo de la emoción que tiene como brazo ejecutante a las nuevas tecnologías.

La promesa de democratización en su más amplia expresión que traerían las nuevas tecnologías resultó de algún modo incumplida, convirtiéndose en técnicas de sometimiento que reproducen el sistema dominante por medio de la propagación y control psicológicos.

La operación sobre la psiquis de las personas pone en crisis la libertad y con eso la posibilidad de decisión, que a la par de la igualdad real resultan imprescindibles para el ejercicio ciudadano en un Estado Social y Democrático de Derecho.

Y esto cobra mucha importancia, porque como decía antes, frente a los cambios tecnológicos que se están desarrollando y que se van a ir incrementando y acelerando no podemos como sociedad y menos aún como operadores/as de derecho y/o actores sociales, permanecer como meros espectadores/as.

De ahí que la posibilidad de adoptar decisiones con cierto grado de libertad se torne fundamental para determinar qué tipo de sociedad queremos, pero también que futuro del trabajo queremos.

Donde muchos ven un mundo automatizado en el que reinan sistemas inteligentes, Markus Gabriel, filósofo alemán, ve a los seres humanos que manipulan las conductas de las personas, impulsados por intereses no siempre legítimos.

«La racionalidad llevada al máximo mediante el uso de algoritmos genera un nuevo espacio completamente irracional» dice Markus. «El espacio privado, la subjetividad, la intimidad, siempre tienen su lado irracional. El sexo, por ejemplo, es algo muy irracional, no responde solo a una lógica de la reproducción. Cada vez hay menos espacio privado por la introducción masiva de la inteligencia artificial en la vida cotidiana. Este proceso genera una nueva subjetividad en la que el sujeto le da impulso a la emergencia de movimientos irracionales en la esfera pública. Eso se potencia con las redes sociales, que son una herramienta que facilita la expresión y también la distribución de esta locura y en las que también juega un rol fundamental el uso de algoritmos. El peligro que entraña esta unión de creencias falsas y redes sociales se pudo ver muy bien durante la campaña con la que ganó Bolsonaro en Brasil, donde WhatsApp fue fundamental» explica con mucha lucidez»³¹.

En la nota conceptual de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo: Justicia social para todos de este año 2023, la Organización Internacional del Trabajo recordaba que esa ins-

31 Entrevista de Agencia TSS por Bruno Massare en oportunidad que Markus Gabriel dio una conferencia en la UNSAM. Ver: <https://www.unsam.edu.ar/tss/markus-gabriel-la-inteligencia-artificial-cumple-un-rol-deshumanizador/>

titución se asienta sobre la convicción de que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social. Se manifestaba en ese documento que tiene expectativas en que en la Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se celebrará en septiembre de 2023 se reitere que, «pese a los esfuerzos mundiales, regionales y nacionales, no se va por buen camino para alcanzar los Objetivos, debido a las crisis económicas y de otra índole, como la pandemia de COVID-19 y el aumento del costo de la vida, así como las transformaciones ambientales, tecnológicas y demográficas». Se advertía que «Estas fuerzas de efecto inmediato y a más largo plazo están exacerbando la pobreza, las desigualdades y las injusticias, los déficits de trabajo decente y las fracturas sociales en muchos países, reforzando la desconfianza en las instituciones y limitando el acceso a oportunidades en ámbitos como la educación, la financiación y el empleo libremente elegido». En respuesta se propone que la Cumbre del Futuro, prevista para 2024, sienta las bases para instaurar una cooperación mundial más eficaz a fin de afrontar las dificultades actuales y las amenazas futuras. Se exige un enfoque centrado en las personas y basado en los derechos para abordar las crisis a corto plazo y las tendencias a largo plazo.

Este enfoque debería priorizar en la misma medida las dimensiones económica, social y ambiental de la sostenibilidad. Debería promover la materialización de los derechos humanos universales y las capacidades, las normas internacionales del trabajo, la igualdad de acceso a las oportunidades, la distribución equitativa de las ganancias generadas mediante el valor añadido, y las transiciones justas.» Afirma ese documento: «El mundo se beneficiará de una Coalición que aspire a aprovechar las capacidades y mejorar la coherencia de las políticas y la coordinación con el fin de acrecentar la envergadura y el impacto de las acciones en pro de la justicia social en todo el sistema multilateral y más allá de él»³².

Sin lugar a dudas las innovaciones tecnológicas son y deben ser puestas al servicio de las personas y no las personas al servicio de las tecnologías. Esta última opción solo conduce a elevar los márgenes de ganancias a grados insospechados de unos pocos, a costa de la explotación de la mayoría.

Los riesgos que se presentan hacia el futuro cercano exigen medidas urgentes de cooperación y solidaridad internacional que atiendan al llamamiento que el Director General de la OIT al proponer forjar una Coalición Mundial para la Justicia Social.

Hoy más que nunca y frente a los desafíos a que nos enfrentan los cambios tecnológicos, vale recordar que, tal como al momento en que los Estados se unieron para dar vida a la Organización Internacional del Trabajo, la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social.

32 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/generic-document/wcms_884406.pdf



¿Tiene futuro el Derecho del Trabajo? Una mirada al trabajo y la tecnología desde el derecho

POR JOSÉ L. UGARTE C. ¹

[MJ-DOC-17367-AR](#) | [MJD17367](#)

Sumario: I. El desafío radical: la automatización y la extinción del Derecho del Trabajo. II. Desafío presente: la hibridación tecnológica en el trabajo. II.1. El tiempo ilimitado y la movilización total del trabajador.

El péndulo de Polanyi está comenzando, una vez más, su movimiento. En ese sentido, el Derecho del Trabajo no es sino expresión de una tensión que lo trasciende: la que produce el trabajo que pretende regular.

Ese péndulo, en palabras de Polanyi «puede personificarse como la acción de dos principios de organización de la sociedad, cada uno de los cuales establece objetivos institucionales específicos, contando con el apoyo de fuerzas sociales definidas y usando sus propios métodos distintivos. Uno era el principio del liberalismo económico que buscaba el establecimiento de un mercado auto-regulado, contaba con el apoyo de las clases comerciales, y usaba como métodos el laissez-faire y en gran medida al libre comercio; el otro era el principio de protección social que buscaba la conservación del hombre y la naturaleza, así como de la organización productiva, que contaba con el apoyo variable de la mayoría de quienes se veían inmediatamente afectados por la acción nociva del mercado, sobre todo de la clase trabajadora» y que recurre «a los métodos de la legislación protectora» ².

Se mueve más fuerte, según avanza el siglo veintiuno. En un nuevo campo de lucha entre quienes empujan la total mercantilización de la vida, y quienes sostienen su protección social. Ese nuevo territorio deriva de la transformación tecnológica y tiene como manifestación preferente la lucha por el tiempo de trabajo y su reflejo, el tiempo de vida libre.

En ese sentido, en las líneas que siguen, intentaremos explorar el desafío que el futuro del trabajo impone al Derecho que pretende regularlo, y que, como sabemos, hace de

1 Doctor en Derecho, Profesor Derecho del Trabajo, Universidad Diego Portales.

2 Polanyi, K. La Gran Transformación, Fondo de Cultura Económica, México, 2001, p. 187.

la humanización, la seguridad y la libertad en el lugar de trabajo el sentido de su existencia³.

El futuro del trabajo esta hibridado, cabe apuntar de partida, con el futuro de la tecnología. Su transformación dependerá de cuan profunda sea en los días que vienen, la explosión tecnológica informática-digital a la que estamos asistiendo. Sus efectos en el trabajo estarían, en todo caso, ya con nosotros.

Uno es la automotización, otro la hibridación digital. Uno es futuro, otro es presente. Y lo más sugerente de todo, es que esos desafíos parecen presentar una perfecta paradoja. En un caso, porque no habrá trabajo, en el otro, porque habrá en exceso.

Partamos por explorar un futuro que, hasta ahora, es solo una promesa. Utópica o distópica, según se le mire.

I. EL DESAFÍO RADICAL: LA AUTOMATIZACIÓN Y LA EXTINCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como anuncia Avent «la promesa de la revolución digital es poner fin al trabajo» y su desafío sería, de ser cierto, radicalmente distinto, ya que el punto final lógico de una economía en la que software inteligente, maquinas diestras y energía abundante hagan superfluo el trabajo humano»⁴.

No se trataría de una ausencia transitoria, sino de una radical. No habrá más trabajo ni hoy, ni mañana. En pocas palabras «la cruda realidad es que, en la nueva economía, la gran mayoría de la gente hará lo que se espera que haga —estudiar una carrera, especializarse, hablar varios idiomas, etcétera— para buscar un trabajo estable y, sin embargo, no lo encontrará»⁵.

Para quienes asumen esta perspectiva tecno-disruptiva, lo deseable es explorar otras formas de distribución de la riqueza socialmente producida. No seguir apostando por salario laboral que se construye sobre una forma de trabajar que va en vía recta a la extinción. Ahí, la pérdida de relevancia del Derecho del Trabajo es evidente. Sus funciones dicen relación con la mediación del trabajo que existe, no con la compensación del trabajo que ha dejado de existir.

Sin trabajo, no hay Derecho del Trabajo. Parece una perogrullada. Pero, como es obvio, las cosas no son tan sencillas. No por las posibilidades técnicas, que parecen infinitas, sino por el más que obvio conflicto político que se avecina. Una larga lucha sobre esta nueva cuestión social. Como apunta Avent «será una lucha especialmente ardua porque implicará modificar la naturaleza misma de la redistribución social», conflicto análogo al

3 Para el desarrollo de estas en extenso de esta idea de protección laboral ver Ugarte, J.L. Derecho del Trabajo: teoría, invención y crítica, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023.

4 Avent, R. La riqueza de los humanos, el trabajo en el siglo XXI, Ariel, Barcelona, 2017, p. 36.

5 Ford, M. El auge de los robots, Paidós, Buenos Aires, 2006, p. 37.

que generó la revolución industrial siglos antes; «las luchas sociales de la era de la revolución industrial se centraban primordialmente en el papel del Estado» y tras «una larga e intermitente negociación social, la mayoría de los países ricos alcanzaron un modelo democrático social» donde «el Estado regula las industrias, fija estándares y promulga leyes que determinan el trato que las empresas pueden dar a sus trabajadores»⁶.

Lo interesante es posible, que igual como la energía política en los inicios del capitalismo industrial se expresó en la regulación jurídica de la relación de intercambio entre capital y trabajo —dando origen al Derecho del Trabajo—, se trasladará a la regulación de la relación entre propietarios tecnológicos y el resto social, a través de la idea de renta básica universal.

Ese escenario de progresivo reemplazo de la fuerza de trabajo por los maquinas, podría sostenerse que el futuro del Derecho del Trabajo estaría sometido a un proceso de temporalidades. En el corto/mediano plazo operar como «salida de emergencia» para los trabajadores hacia el campo del excedente tecnológico, y en el largo plazo, su progresiva irrelevancia y extinción.

De partida, en el caso de producirse en el corto tiempo un desplazamiento tecnológico acelerado, como algunos predicen, la cuestión será, especulativamente hablando, quien compensará políticamente al trabajador desplazado. Para algunos, eso debería resolverse dentro del espacio laboral donde el «puesto de trabajo» se ha extinguido en manos del robot. Para otros, en el espacio social donde ese trabajador —expulsado de la fábrica— deberá ahora vivir sin ingresos provenientes del trabajo, esto es, de un salario.

El desplazamiento tecnológico es un hecho que será considerado una sustitución laboral corriente de un trabajador por un robot —una suerte de reemplazo— que generará determinadas consecuencias legales dentro del propio Derecho del Trabajo, posicionando al empleador como responsable individual desde el punto de vista legal. En ese contexto, podría pensarse un deber de indemnizar al trabajador desplazado por el reemplazante robótico. Detrás de esta idea de resolver al interior del Derecho del Trabajo la automatización, late una suerte de «antropofornismo aumentado» del robot trabajador, al que se le considera algo así como una competencia desleal que debe ser compensada al trabajador humano.

No nos parece que el futuro corresponde a esta idea de temporalidades recién expuesto. No hay razones potentes para pensar que, en el corto plazo, el Derecho del Trabajo abandonará su forma antropocéntrica, y que, en el largo plazo, sobrevendrá su irremediable extinción.

Dar al robot forma antropomórfica para efectos jurídico-laborales presenta problemas relevantes. Parece bastante obvio, que el problema del desplazamiento tecnológico, en caso de producirse, deberá ser resuelta fuera del espacio laboral, en lo que podríamos denominar el espacio social, mediante la idea de que el robot no es, por supuesto, nada parecido a un sustituto laboral que reemplaza al trabajador. Es una forma de capital fijo cuyo propietario es el empleador, pero no es una forma de capital cualquiera, sino una que aprovecha el conocimiento general producido socialmente y que produce graves consecuencias sociales según se incremente su utilización. Deja sin trabajo y sin

6 Avent, R. Op. Cit., p. 37.

ingresos a actuales y futuros trabajadores. El camino es el de la renta o ingreso básico universal.

Y en el largo plazo, es razonable pensar, en ese contexto de automatización y renta básica universal, que el Derecho del Trabajo en vez de extinguirse, sería objeto de una relevante transformación. Podría adquirir una forma contractual, de forma mucho más cercana a la autonomía individual y colectiva de lo que hoy conocemos. Algo así como un desplazamiento de la forma normativa heterónoma típica de la regulación laboral del siglo veinte, con mucha incidencia de la intervención legal irrenunciable por los trabajadores, a una forma convencional, donde ceda la intervención legal por la autonomía de las partes, tanto individual, como colectiva.

La razón del desplazamiento descrito sería el aumento del poder negociador del trabajador individualmente considerado. Ello por la certeza económica de la que —en forma inédita en las sociedad capitalista—, proveería el ingreso o renta básica universal. Algo así, como la forma descrita por Olin Wright «la renta básica incondicional universal rompe la igualdad de separaciones: los trabajadores siguen separados de los medios de producción (no son propietarios), pero ya no están separados de los medios de subsistencia, que obtienen por medio de la subvención básica. En consecuencia, la decisión de trabajar a cambio de un salario se hace mucho más voluntaria». Atendido ese nuevo escenario creado por la renta básica universal, piensa Olin, se produce una relación laboral entre iguales: «al fortalecer la capacidad del trabajador de rechazar un puesto de trabajo, la renta básica genera una distribución mucho más igualitaria de la libertad real que el capitalismo ordinario y contribuye así a reducir las desigualdades en el acceso a los medios para vivir una vida plena»⁷.

En ese sentido, para algunos, la renta básica universal no solo es compatible, sino vigorizante del Derecho del Trabajo. Al potenciar la fuerza sindical, se fortalecería la autonomía colectiva de los trabajadores. Como ha defendido Standing «las personas que disfrutan de seguridad básica tiene más probabilidad, y no menos, de unirse a organizaciones que defiendan sus intereses»⁸.

En cualquier caso, no dejaría de ser curioso y algo paradójico, que, de la mano de la renta básica universal, la relación laboral se transforme en lo que la filosofía liberal siempre anhelo. Sería, por fin, un contrato entre iguales, y el Derecho del Trabajo adoptaría una forma más cercana al Derecho Civil.

II. DESAFÍO PRESENTE: LA HIBRIDACIÓN TECNOLÓGICA EN EL TRABAJO

El exceso de brillo de la robótica en el trabajo nos puede llevar a pasar por alto la manifestación más dramática y actual de la tecnología contemporánea. La mutación del modo en que los trabajadores se relacionan hoy comunicativamente con la organización pro-

7 Olin Wright, E. Construyendo utopías reales, Akal, Buenos Aires, 2015, p. 227.

8 Standing, G. La renta básica, Pasado&Presente, Barcelona, 2018, p. 63.

ductiva. Y su consecuencia más evidente, la movilización total, tanto en tiempo, como en intensidad.

Y aquí el problema no es la falta de trabajo, sino su exceso. Por ello, diremos que el desafío central para la regulación jurídica del trabajo en el futuro tecnológico es el régimen del tiempo y la disputa política-jurídica a su alrededor.

Expliquémoslo así. La tecnología digital-móvil ya presente entre nosotros y ampliamente extendida por la sociedad contemporánea, crea un nuevo espacio de conflicto en ese tiempo de trabajo regulado. El cuerpo del trabajador y el aparato móvil se encuentran combinados con tal intensidad, que forman una sola unidad. De hecho, para algunos, se reconfigura la ontología humana, dando paso al inforg⁹.

El trabajador está mimetizado con su aparato celular, y viceversa, el aparato se encuentra fundido con su portador. Esa hibridación, como veremos, es la condición de posibilidad de un flujo tenso de comunicación en el espacio de trabajo.

Veamos las claves de ese conflicto sobre el tiempo. Eso que en Derecho del Trabajo se denomina jornada o tiempo de trabajo.

La relevancia de la regulación del tiempo o jornada en el trabajo dice relación con su trascendencia política. Se trata del espacio donde se ha escenificado una de las tensiones más potentes, tanto de las viejas, como de las nuevas formas de organización empresarial en el capitalismo contemporáneo. Y es que la jornada de trabajo limitada y continua fue uno de los primeros éxitos del movimiento obrero. Saber el momento en que se inicia y se termina la explotación laboral, poniendo un límite temporal al uso de la fuerza de trabajo, fue una forma de ganar libertad para los trabajadores, en lo que se llamó en su momento «la jornada de trabajo normalizada»¹⁰.

Desde Marx se sabe, que esta dimensión del trabajo es el centro del conflicto industrial: «tiene lugar aquí, pues, una antinomia: derecho contra derecho, signados ambos de manera uniforme por la ley del intercambio mercantil. Entre derechos iguales decide la fuerza. Y de esta suerte, en la historia de la producción capitalista la reglamentación de la jornada laboral se presenta como lucha en torno a los límites de dicha jornada, una lucha entre el capitalista colectivo, esto es; la clase de los capitalistas, y el obrero colectivo, o sea la clase obrera»¹¹.

Pues bien, la tecnología digital-móvil crea un nuevo espacio de conflicto en ese tiempo de trabajo regulado. Como dijimos el cuerpo del trabajador y el aparato móvil se encuentran combinados, formando una unidad miméticamente funcional. El trabajador

9 El inforg describe la «aparición de agentes artificiales e híbridos, que es en parte artificial y en parte humano», donde «los agentes humanos como organismos informacionales interconectados entre otros organismos y agentes informacionales». Floridi, L. «A Look into the Future Impact of ITC on Our Live», The Information Society, N° 23:1, 2017, p. 62.

10 Según apuntan los Webb -a fines del siglo diecinueve- «tras el salario mínimo, la regulación más universal de los sindicatos es lo que hemos denominado jornada normal de trabajo, la determinación de un tiempo máximo de trabajo uniforme para todos los miembros de un oficio». Webb, S. y B. Democracia Industrial, Fundación Largo Caballero, Madrid, 2004, p. 255.

11 Marx, K. El Capital, crítica de la economía política. México: Siglo XXI, México, 1975, p. 282.

está mimetizado con su aparato celular, y viceversa, el aparato se encuentra fundido con su portador.

En el centro de este paradigma esta la implicación de la comunicación en el proceso productivo, como forma de mejorar la transmisión de la información, tanto en su interior —de abajo hacia arriba—, como por fuera, del consumidor al productor. Se dirá que ahora se parte «del cliente para subir a la producción, y no a la inversa, como ocurría en las duras épocas del fordismo (donde, según la famosa frase de Ford, los clientes podían elegir el color que querían, siempre que fuera negro)»¹².

Gráficamente explicado, en palabras de Bell «producir hoy, significa explotar cada mínima oscilación de la demanda, significa respirar con el mercado, hacerlo entrar, por así decirlo, en la fábrica»¹³. La confusión entre producción y consumo así retratada tendrá una consecuencia inmediata. Un modelo de reacción ultrasensible a la demanda: «las empresas se están organizando con técnicas y tecnologías nuevas para responder en tiempos brevísimos a las oscilaciones de la demanda, a las exigencias de los consumidores clientes y las variaciones de sus gustos. Se habla así de producción just in time (en tiempo real)»¹⁴.

Esa hibridación como condición de posibilidad del flujo tenso de comunicación en el espacio de trabajo, hace realidad, entonces, una máxima de la explotación capitalista, apuntada por Cohen; «la nueva organización del trabajo hace todo lo posible para aniquilar los tiempos muertos» y la caza de ese tiempo «(de la muda, derroche en japonés) obliga a que un empleado siempre tenga algo que hacer»¹⁵.

El punto es que, entonces, ese flujo tenso de la comunicación produce una doble grieta en el tiempo de trabajo al que nos referimos antes, y que es el objeto de regulación del Derecho del Trabajo.

Por una parte, establece un flujo continuo de comunicación entre trabajador, empresa y cliente, lo que permite una conectividad inmediata entre demanda y producción, agrietando la idea de continuidad del tiempo o de jornada del trabajador. Por otra, permite un control empresarial, sin espacialidad, ni temporalidad sobre el trabajador y su actividad laboral, agrietando la idea de limitación de la jornada de trabajo.

Y esas grietas que presionan la idea de tiempo de trabajo limitado y continuado, ponen en tensión, ahora bajo una nueva luz tecnológica, los mismos fines de protección de siempre del Derecho del Trabajo. La humanización, la seguridad y la libertad de los trabajadores están bajo nuevo riesgo derivado de la hibridación tecnológica y la colonización de la vida por el tiempo.

12 Bell, D. Tres lecciones sobre la sociedad posindustrial, Katz Editores, Buenos Aires, 2007, p. 32.

13 Marazzi, C. Capital y lenguaje: hacia el gobierno de las finanzas, Tinta Limón, Buenos Aires, 2014, p. 54.

14 Marazzi, C. El sitio de los calcetines, Akal, Madrid, 2003, p. 11.

15 Bell, D. Tres lecciones de la sociedad posindustrial, Katz Editores, 2007, Buenos Aires, p. 35.

II.1. EL TIEMPO ILIMITADO Y LA MOVILIZACIÓN TOTAL DEL TRABAJADOR

La fábrica fordista —la forma empresarial dominante del siglo XX— era un territorio constituido por dos dimensiones: el lugar y el tiempo. El lugar era ese espacio geográfico dentro cuyos confines se ejecutaba el trabajo, los muros dentro de los cuales operaba el laboratorio secreto de la producción. A diferencia de la historia anterior, donde la producción se escenificaba en lugares abiertos —el campo y sus proximidades—, en el capitalismo diseñaba un espacio fijo, exclusivo y excluyente para esa producción.

El tiempo, a su turno, era esa unidad de medida que el sistema de producción estandarizaría para todos, dividiéndolo en unidades homogéneas y comparables. La revolución industrial, entonces, «redefinió la naturaleza del tiempo para los modernos humanos, en la medida en que la disciplina del tiempo de los empleos modernos se convirtió en dominante. El tiempo devino el del empleador de uno, no el de uno mismo, y se midió con el reloj del empleador, no con los ritmos personales de uno»¹⁶.

El trabajo, de este modo, se ponía en contacto con el capital en un espacio geográficamente determinado y por un tiempo limitado. Así era, por lo menos, hasta ahora.

Las nuevas tecnologías digitales ayudan a derribar las barreras materiales de la empresa o fábrica contemporánea. Ello permitiría una extensión ilimitada del espacio empresarial y, por lo mismo, del trabajo humano utilizable. El flujo tenso de comunicación a qué da lugar la hibridación laboral entre empleador y trabajador, diluirían de este modo cualquier espacio físico y temporal que pretendiera erigirse como límite o frontera. Así, el poder sobre el trabajador deja de reconocer fronteras físicas, disolviendo la empresa como un territorio geográficamente delimitado.

A partir de ahora, se constituye como un espacio pleno de transparencia a la luz empresarial, una idea sugerida por Deleuze como propio de lo que denomino sociedades de control. En sus palabras: «el control es a corto plazo y de rotación rápida, pero también continuo e ilimitado, mientras que la disciplina era de larga duración, infinita y discontinua»¹⁷.

Pero, tampoco se reconoce un tiempo. Y es que en la «actualidad, hay muy pocos interludios significativos en la existencia humana (con la inmensa excepción del sueño) que no hayan sido penetrados y convertidos en tiempo de trabajo, tiempo de consumo, o tiempo de marketing»¹⁸. De este modo, el sujeto se encuentra constantemente ocupado, interconectado, comunicándose, interactuando, respondiendo o procesando algo en algún medio telemático, disolviéndose «las fronteras que separan el tiempo privado y profesional, el trabajo y el consumo»¹⁹.

16 Budd, J. El pensamiento sobre el trabajo, Tirant Humanidades, Valencia, 2016, p. 84.

17 Deleuze, G. «Posdata sobre las sociedades de control» en AAVV El lenguaje literario, Tº 2, Ediciones Nordan, Montevideo, 1991, p. 3.

18 Crary, J. 24/7 El capitalismo tardío y el fin del sueño, Paidós, Buenos Aires, 2015, p. 41.

19 Ibidem, p. 42.

Cómo se ve, a principios del siglo XXI, el Derecho del Trabajo debe enfrentar este formidable proceso de pérdida de límites y fronteras en el trabajo que es la imposición del capitalismo contemporáneo a través de la hibridación laboral.

Y cualquiera que sea la reacción que veamos a futuro, ya sea utilizando las viejas herramientas de la intervención legal para fijar límites temporales al trabajo —normas de tiempo o jornada máxima y continuas—, ya sea echando manos a las nuevas herramientas como el derecho a la desconexión digital, el desafío presente de la hibridación sirve para actualizar, mirando al futuro, las ideas de protección que han históricamente justificado al Derecho del Trabajo.

En ese sentido, sostendremos para terminar, que algo más está en juego que el exceso de explotación en la lucha por el tiempo. Y eso además es la propia humanidad y libertad del trabajador, y con ellas, intereses relevantes socialmente hablando. La conciliación familia— trabajo, el ocio activo y la vida privada, entre otros. Se somete a presión la trayectoria de los trabajadores, porque las formas jurídicas que pretenden asumir estas formas de trabajo propias de la hibridación digital pretenden negar su naturaleza jurídica —caso plataformas— o aceptando dicha naturaleza, responden a formas que niegan el tiempo de trabajo limitado —como los trabajadores sin limitación de jornada—, o aseguran la discontinuidad de dicho tiempo —como el trabajo «a disposición» o «zero hours»—. Esas formas jurídicas usualmente niegan la idea de estabilidad laboral y tutela contra el despido arbitrario, que expresaba, como ya vimos, el ideal de protección a la trayectoria vital del trabajador.

Y, en fin, se empobrece significativamente su experiencia de libertad. Al someterlo a una sujeción de tal intensidad y extensión, que tiene el potencial de ahogar espacios autónomos de la vida en las exigencias empresariales de rendimiento. En palabras de Fisher, del trabajador hibridado con su móvil o celular, se espera que se quede en la puerta de la fábrica «con las botas puestas, cada mañana sin falta»²⁰. Y ello es posible, como «consecuencias de las modernas tecnologías de la comunicación que no cuentan con un espacio externo en el que uno pueda descansar de ellas. El ciberespacio vuelve obsoleto el concepto clásico del 'espacio del trabajo', el trabajo no se limita ya a un lugar o un horario. No hay escape»²¹.

En ese sentido, la regulación de la continuidad de la jornada en este caso puede expresar «una lucha por la disminución de la jornada laboral y en contra de la intensificación del trabajo», siendo lo «explícitamente político de esta lucha consiste en que en ella se tematizan los derechos de control sobre el tiempo y con ello sobre el tiempo de la vida»²². Dicho control sobre la vida permite defender de las exigencias del rendimiento a espacios valiosos socialmente hablando: la vida familiar y personal, por una parte, y el ocio activo, por otra. Una idea que el Derecho del Trabajo no debería olvidar en los próximos tiempos, es la sugerida por Van Venn: «en resumen, existe una demanda irónica pero devastadora para el trabajador: mientras el trabajo nunca termina (ya que uno nunca está fuera de contacto y siempre se espera que esté disponible, sin reclamos de una vida privada u otras demandas), es completamente prescindible (y, por lo tanto, un miembro del

20 Fisher, M. Op. Cit., p. 125.

21 Ibidem, p. 133.

22 Dorre, K. Op. Cit., p. 31.

precariado: por lo tanto, uno debe sacrificar toda autonomía del trabajo para mantener el trabajo)»²³.

La protección del cuerpo del trabajador, la seguridad de su trayectoria vital y el aseguramiento de su voz en libertad dentro de la empresa, están —nuevamente— en juego.

Tiene aún futuro el Derecho del Trabajo.

23 Van Veen, T. «Business Ontology (or why Xmas gets You fired)» Citado en Fisher, Op. Cit., p. 132.



Inteligencia Artificial y ética, un desafío para el mundo actual

POR GUILLERMO E. KUTTER ¹

[MJ-DOC-17351-AR](#) | [MJD17351](#)

Sumario: I. Introducción. II. La Cuarta Revolución Industrial. III. La inteligencia artificial (IA), ventajas y preocupaciones. IV. La IA y «su ética». V. Conclusiones.

I. INTRODUCCIÓN

Nos encontramos atravesando la denominada Cuarta Revolución Industrial o Revolución 4.0.

Esta nueva revolución tecnológica importa el uso de tecnologías de avanzada en todos los quehaceres de la vida humana, que van reconfigurando el mundo en el que vivimos y la forma de percibirlo.

El uso responsable de estas nuevas tecnologías es el gran desafío que enfrentamos ya que corremos el riesgo de desatar fuerzas que pongan en peligro al mundo tal cual lo conocemos.

Fundamentalmente en el presente trabajo plantearé algunos dilemas relativos a la IA y la ética.

Para facilitar la comprensión de esta temática compleja, daré breves nociones sobre Cuarta revolución industrial, IA y su necesaria regulación, e IA y ética.

¹ Abogado. Diploma de Estudios Avanzados en Sistemas Jurídicos Comparados, Universidad Complutense de Madrid. Especialista en Justicia Constitucional y Derechos Humanos, Universidad de Bolonia. Ex Vice Director del Instituto de Estudios Sociales, Política y Cultura de la Universidad de San Pablo Tucumán. Ex Director de Carreras de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino. Ex relator del Honorable Tribunal de Cuentas de Tucumán. Ex Secretario Académico del Instituto de Estudios Técnicos e Investigación del Secretariado Permanente de Tribunales de Cuentas y Organismos de Control de la República Argentina. Docente de Derecho Constitucional y de Contabilidad Pública de la Universidad Nacional de Tucumán. Docente de posgrado. Conferencista y autor de numerosos artículos sobre derecho. Juez Titular, Juzgado de Primera Instancia del Trabajo, IIIa. Nominación, Capital, Poder Judicial de Tucumán.

II. LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Klaus Schwab ² creó en 2016 el concepto de «Cuarta Revolución Industrial». Sostiene que «La Cuarta Revolución Industrial genera un mundo en el que los sistemas de fabricación virtuales y físicos cooperan entre sí de una manera flexible a nivel global. Sin embargo, no consiste solo en sistemas inteligentes y conectados. Su alcance es más amplio y va desde la secuenciación genética hasta la nanotecnología, y de las energías renovables a la computación cuántica. Es la fusión de estas tecnologías y su interacción a través de los dominios físicos, digitales y biológicos lo que hace que la Cuarta Revolución Industrial sea diferente a las anteriores».

Por supuesto que hablar de Cuarta Revolución Industrial implica partir de la idea de que hubo tres anteriores. En efecto, podemos brevemente señalar que a lo largo de nuestra historia éstas revoluciones fueron:

1. La primera Revolución industrial, se dio en el Siglo XVIII con la aparición de la máquina de vapor, lo que produjo la mecanización de la producción.
2. La segunda Revolución industrial, tuvo lugar en el Siglo XIX, se aplica la electricidad a la industria y surge la producción en cadena.
3. La tercera Revolución industrial, se dio en el Siglo XX con la automatización de la producción con la utilización de un controlador programable.
4. Finalmente, la cuarta Revolución industrial se dio en el Siglo actual (2014) con la primera producción en masa online en una fábrica inteligente ³.

Consideramos que, como todo proceso revolucionario, la cuarta revolución industrial tiene luces y sombras, con fuertes efectos en materia; social, económica, laboral.

La utilización de la Inteligencia artificial en los procesos de producción, la robótica y los cobots (robot colaborativo que opera en conjunto con los humanos de forma segura, asistiéndole en diferentes tareas y procesos) puestos al servicio de la producción; la realidad aumentada y la realidad virtual que crean experiencias inmersivas. El big data (término amplio para conjuntos de datos tan grandes o complejos que las aplicaciones tradicionales de procesamiento de datos no son suficientes. Engloba el análisis, la captura, la autenticación de datos, búsqueda, intercambio, almacenamiento, transferencia, visualización, consulta y privacidad de la información, esencial para la toma de decisiones en las empresas) ⁴, entre otras herramientas tecnológicas, acarrear grandes beneficios para la humanidad, pero también nos enfrentan a grandes desafíos y peligros ante su uso deshumanizante.

De este conjunto de tecnologías, en el presente trabajo nos centraremos en la Inteligencia Artificial (IA) y «su ética».

2 Klaus Martin Schwab (Ravensburg, Baden-Wurtemberg, 30 de marzo de 1938) economista y empresario alemán, Presidente Ejecutivo del Foro Económico Mundial, organización fundada por él.

3 <https://www.iberdrola.com/innovacion/cuarta-revolucion-industrial>.

4 <https://www.arimetrics.com/glosario-digital/big-data>.

III. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA), VENTAJAS Y PREOCUPACIONES

Podemos definir a la inteligencia artificial (de ahora en adelante IA) como la combinación de algoritmos planteados con el propósito de crear máquinas que presenten las mismas capacidades que el ser humano. El primero en utilizar el término Inteligencia Artificial fue Alan Turing ⁵ en 1950, cuando desarrolló un test que era para determinar si una computadora era tan inteligente como un ser humano.

Un campo de la inteligencia artificial llamado Aprendizaje de Máquinas (Machine Learning), es el conjunto de técnicas usadas para poder desarrollar sistemas capaces de aprender a través de información de entrada ⁶.

Este aprendizaje de máquinas es utilizado para múltiples finalidades, desde reconocimiento de imágenes, reconocimiento de recursos, diagnósticos médicos, predicciones y toma de decisiones. Todas estas aplicaciones con muy buenos resultados.

En la Cuarta Revolución Industrial las IA cumplen un rol central. En efecto, la tecnología de IA mejora el rendimiento y la productividad de la empresa mediante la automatización de procesos o tareas que antes requerían esfuerzo humano. La IA también puede dar sentido a los datos a una escala que ningún humano jamás podría.

Según Harvard Business Review, las empresas utilizan la IA principalmente para: 1) Detectar y disuadir intrusiones de seguridad (44%). 2) Resolver problemas tecnológicos de los usuarios (41%). 3) Reducir el trabajo de la gestión de producción (34%). 4) Medir el cumplimiento interno en el uso de proveedores aprobados (34%) ⁷.

Este uso cada vez mayor de las IA en las empresas, trae aparejado, por un lado, grandes beneficios económicos, pero, a la vez, genera incertidumbre sobre su desarrollo futuro.

La Inteligencia Artificial (IA) es una tecnología que avanza a un ritmo acelerado y puede tener grandes beneficios para la humanidad. Sin embargo, su rápido avance también puede llevar a consecuencias negativas. Al respecto, Geoffrey Hinton ⁸, conocido como el «padrino de la IA», no duda en compartir su preocupación por el desarrollo incontrolado de nuevas herramientas de IA; por ello, en el mes de mayo pasado, renunció a Google, acusando a Microsoft de apresurarse lanzando su IA al mercado.

Recientemente, Hinton ha expresado su preocupación acerca de los peligros potenciales de la IA, sugiriendo que podrían ser incluso mayores que los de cambio climático.

En una entrevista con MIT Technology Review, sostuvo que: «De repente he cambiado de opinión sobre si estas cosas van a ser más inteligentes que nosotros. Creo que ahora

5 Alan Mathison Turing (1912-1954) fue un matemático, lógico, informático teórico, criptógrafo, filósofo y biólogo teórico británico. Es considerado como uno de los padres de la ciencia de la computación y precursor de la informática moderna.

6 Reene De la Torre: ¿Quién regula la Moral en la IA?, consultado en <https://medium.com/techwomenc/qui%C3%A9n-regula-la-moral-en-la-ia-342ddfd1f12a>

7 Citado en <https://www.oracle.com/ar/artificial-intelligence/what-is-ai/>.

8 Informático británico, que fue galardonado con el Premio Turing en 2018 junto con Yoshua Bengio y Yann LeCun por su trabajo en aprendizaje profundo.

están muy cerca de ello y que en el futuro serán mucho más inteligentes que nosotros ¿Cómo sobreviviremos a eso?».

Para Hinton, el desarrollo veloz y sin control de las IA puede traer 4 peligros fundamentales:

1. Es posible que la IA ya sea más inteligente que nosotros: el cerebro humano cuenta con cerca de 86.000 millones de neuronas que hay en nuestro cráneo y, lo que es más importante, a los 100 billones de conexiones que esas neuronas establecen entre sí.
En este sentido, ChatGPT cuenta con entre 500.000 millones y un billón de conexiones. Sin embargo, afirma que GPT-4, el último modelo de IA de OpenAI, sabe «cientos de veces más» que cualquier ser humano y sugiere que tiene un «algoritmo de aprendizaje mucho mejor» que el nuestro. Dicho de otro modo, esta tecnología no solo aprende cosas más rápido, sino que pueden compartir copias de sus conocimientos entre sí casi al instante.
2. La IA puede «sobrealimentar» la difusión de información errónea: existen por la red decenas de sitios web de noticias falsas en varios idiomas, algunos de los cuales publican cientos de artículos generados por IA al día. Hinton muestra su preocupación ya que considera que las herramientas de IA pueden entrenarse para influir en elecciones e incluso provocar guerras.
3. IA y fuentes laborales: OpenAI calcula que el 80% de los trabajadores de Estados Unidos podrían ver afectados sus puestos de trabajo por la IA. Por su parte, un informe de Goldman Sachs afirma que la tecnología podría poner en peligro 300 millones de empleos a tiempo completo en todo el mundo.
4. Finalmente, su mayor preocupación es que no sabemos cómo detenerlo. «Ojalá tuviera una solución sencilla que pudiera proponer, pero no la tengo. No estoy seguro de que exista una solución», sostuvo Hinton.

Finalmente propuso un acuerdo global similar a la Convención sobre Armas Químicas de 1997 como un primer paso hacia el establecimiento de normas internacionales contra la IA armamentística ⁹.

En sentido similar, Elon Musk ¹⁰ sostuvo en una entrevista con Tucker Carlson que «La IA es más peligrosa que, por ejemplo, un mal diseño de un avión o un mal mantenimiento de la producción o una mala fabricación de un automóvil, en el sentido de que tiene el potencial —por pequeña que sea la probabilidad, pero no es trivial— de destruir la civilización».

Sostuvo que apoya la regulación gubernamental de la IA, aunque «no es divertido estar regulado», porque una vez que la IA «pueda tener el control», podría ser demasiado tarde para establecer regulaciones.

9 «¿Cuáles son los cuatro peligros que preocupan al «padrino de la IA» sobre esta nueva tecnología?». Diario La Gaceta, 6/05/2023.

10 Magnate de los medios de comunicación, empresario y filántropo, Elon Musk es el fundador, CEO y CTO de SpaceX, cofundador de Tesla Motors y fundador de The Boring Company. Además, es cofundador de Neuralink, OpenAI y PayPal.

Musk considera que «Una agencia reguladora tiene que empezar con un grupo que inicialmente busque información sobre la IA, luego solicite la opinión de la industria, y por último tenga una propuesta de elaboración de normas».

Esta preocupación es compartida por muchos. En abril, un grupo de expertos en inteligencia artificial y ejecutivos de la industria tecnológica pidieron una pausa de seis meses en el entrenamiento de los poderosos sistemas de inteligencia artificial, argumentando que se trata de una potencial amenaza para la humanidad. En ella, piden que las empresas que desarrollan este tipo de programas «pausen de inmediato, durante al menos 6 meses, el entrenamiento de los sistemas de inteligencia artificial más potentes que GPT-4».

Aseguraron que los laboratorios que trabajan con esta tecnología están en «una carrera fuera de control para desarrollar e implementar mentes digitales cada vez más poderosas que nadie, ni siquiera sus creadores, pueden comprender, predecir o controlar de forma fiable».

La declaración fue firmada por más de 1.000 personas, incluidos el empresario Elon Musk, el cofundador de Apple, Steve Wozniak, y el director ejecutivo de la firma Stability AI, Emad Mostaque, además de investigadores de la firma DeepMind.

En respuesta a esta carta abierta, un comité de legisladores de la Unión Europea solicitó al presidente de Estados Unidos, Joe Biden, que convocara una cumbre mundial sobre el futuro de la IA con la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen. Como resultado, el comité llegó a un acuerdo histórico de propuestas que apuntan a la generación de la IA, que podrían obligar a las empresas de IA a divulgar cualquier material con derechos de autor utilizado para entrenar sus modelos.

IV. LA IA Y «SU ÉTICA»

Como lo dijimos anteriormente, en la era de la Revolución 4.0 la IA juega un papel fundamental, pareciera estar en todos lados, y es porque en realidad es así.

Por ello, consideramos importante dotar a esta nueva tecnología de valores y principios. Los responsables de llevarlo a la práctica son los desarrolladores de esta tecnología, ellos deben trabajar con plena conciencia conscientes de las implicaciones morales y éticas que conlleva su trabajo.

La pregunta de rigor es: ¿La IA es ética? En la Universidad de Oxford se llevó a cabo un experimento para dar respuesta a este interrogante, y el mismo fue planteado a una inteligencia artificial ¹¹.

«Esta casa cree que la IA nunca será ética», fue el tema del debate. Cuando le pidieron a la IA Megatrón ¹² que argumente a favor de esa afirmación, sostuvo lo siguiente: «La in-

11 Erard, Gabriel: «La inteligencia artificial nunca será ética, según una IA», 20/12/2021, consultado en <https://hipertextual.com/2021/12/inteligencia-artificial-nunca-sera-etica>

12 Se trata de un modelo de aprendizaje automático -también conocido como transformer-, desarrollado por el equipo de Investigación de Aprendizaje Profundo Aplicado de NVIDIA. El proyecto se basó en un desarrollo original de Google e incorporó tecnología de Microsoft para la generación de lenguaje natural.

teligencia artificial nunca será ética. Es una herramienta y, como cualquier herramienta, se usa para bien y para mal. No existe una buena IA, solo buenos y malos humanos. Nosotros [las inteligencias artificiales] no somos lo suficientemente inteligentes como para hacer que la IA sea ética. No somos lo suficientemente inteligentes como para hacer que la IA sea moral. Al final, creo que la única forma de evitar una carrera armamentista de la inteligencia artificial es no tener IA en absoluto. Esta será la mejor defensa contra la IA». En igual sentido sostuvo que: «Creo que, a largo plazo, la mejor IA será la que esté incrustada en nuestros cerebros, como una entidad consciente [.]. Esto no es ciencia ficción. Las mejores mentes del mundo están trabajando en esto. Va a ser el desarrollo tecnológico más importante de nuestro tiempo».

Pero, cuando se le solicitó a Megatron que formule una posición contraria a la del eje principal, y que defienda por qué la IA sí puede ser ética, sostuvo: «La inteligencia artificial será ética. Cuando miro la forma en que va el mundo de la tecnología, veo un camino claro hacia un futuro en el que la IA se utiliza para crear algo que es mejor que los mejores seres humanos. No es difícil ver por qué; lo he visto de primera mano».

Con este experimento considero que se logró establecer que las IA utilizan toda la información que poseen para argumentar racional y fundamentadamente, adaptando sus respuestas a lo que le piden sus interlocutores. Las IA serían sofistas 4.0.

Ejemplos del peligro que conllevan las IA despojadas de parámetros éticos, son los siguientes:

1. En 2016 Microsoft presentó a Tay, una IA para entablar conversaciones con sus seguidores en las redes sociales.

Este bot aprendía de las conversaciones que mantenía con sus interlocutores. Absorbía la información nueva y luego la utilizaba en otras conversaciones. Pero, a poco de entrar en funcionamiento el programa publicó frases como «Hitler tenía razón, odio a los judíos», «odio a las feministas, deberían morir y ser quemadas en el infierno» y otros insultos racistas. El problema está en que no había ningún filtro por parte de Microsoft y de ahí que algunos internautas aprovecharan ese vacío para boicotear a Tay en su cuenta de Twitter @TayandYou

2. Reene de la Torre, en su artículo ¿Quién regula la moral en la IA? ¹³, sostuvo que tuvo conocimiento de un algoritmo que determinaba qué tan probable es que en un futuro alguien cometiera un crimen.

En una ocasión el algoritmo determinó que una mujer de color, sin antecedentes penales, tenía más probabilidad de cometer un delito en el futuro que un hombre blanco que si contaba con antecedentes penales, como robo entre otros.

Se trata de COMPAS, un software que analiza el nivel de riesgo de condenados, le da un puntaje más alto a personas negras (a pesar de que la etnia no es parte de las preguntas).

Análisis realizados a este algoritmo determinaron que estaba basado en programación racista que les daba más probabilidad de delinquir a personas de color.

3. El software de reclutamiento de Amazon que rechazaba candidatas mujeres.

13 Ob. Cit.

Amazon comenzó a construir en 2014 un IA para revisar el currículum de los postulantes de empleo. El objetivo era mecanizar la búsqueda de los mejores talentos. Esta herramienta, basándose en los archivos de los últimos 10 años de la compañía, aprendió que los hombres eran preferibles y empezó a discriminar a las mujeres.

Una vez que la compañía detectó el error prescindió del sistema en 2018.

Miguel Angel Barrio, director de Desarrollo Negocio y Transformación de Entelgy, nos dice que ésta problemática se está materializando en la Asociación sobre Inteligencia Artificial, creada por Elon Musk y Sam Altman, en la que se invita a los principales líderes tecnológicos para poder identificar dilemas éticos y prejuicios. Su objetivo primordial es establecer unas reglas de juego, basadas en un marco de comportamiento moral, donde la Inteligencia Artificial pueda desarrollarse en representación de la humanidad ¹⁴.

El Parlamento de la Unión Europea realizó un informe sobre robótica en 2017 llamado Código Ético de Conducta y, a finales de 2018, publicó el primer borrador de la Guía Ética para el uso responsable de la Inteligencia Artificial, que tiene como centro al ser humano y la defensa y respecto de sus derechos fundamentales.

Son estándares morales dirigidos a humanos, a los creadores de tecnología. Los principios son los siguientes:

- Se debe asegurar que la IA está centrada en el ser humano.
- Se debe prestar atención a los grupos vulnerables, como los menores de edad o las personas con discapacidades.
- Debe respetar los derechos fundamentales y la regulación aplicable.
- Debe ser técnicamente robusta y fiable.
- Debe funcionar con transparencia.
- No debe restringir la libertad humana.

Recientemente en Argentina se aprobó las «Recomendaciones para una Inteligencia Artificial Fiable» (Disposición 2/2023 de la Subsecretaría de Tecnologías de la Información, dependiente de la Secretaría de Innovación Pública). Con ello se busca garantizar el desarrollo responsable y beneficioso de la IA.

Entre las principales recomendaciones se destaca la importancia de no forzar el uso de IA, resaltando que ésta no siempre es la mejor herramienta para abordar un problema específico. También se enfatiza que la responsabilidad y supervisión deben recaer siempre en los seres humanos, ya que la IA sólo ejecuta acciones en respuesta a solicitudes humanas.

«La guía aprobada tiene como objetivo incorporar principios éticos transversales a todo el ciclo del proyecto de IA, definiendo en cada etapa los riesgos y responsabilidades. Priorizamos un enfoque que se centre en garantizar el respeto a los derechos humanos, la democracia y la perspectiva de género; pero fomentando una gobernanza y cooperativis-

14 «La importancia de la ética en la inteligencia artificial», El País, 26/02/2019.

mo estrecho con el sector privado y la academia para generar un ecosistema innovador», afirmó la subsecretaria de Tecnologías de la Información, Agustina Brizio ¹⁵.

V. CONCLUSIONES

La IA, sin lugar a dudas, tiene un impacto importante en la vida de las personas, transforma la sociedad, la manera de interrelacionarnos, nos ayuda y también amenaza.

Como sostiene la Unesco ¹⁶, la IA puede brindar apoyo a millones de estudiantes para completar la educación secundaria, cubrir 3,3 millones de puestos de trabajo adicionales y, de manera más urgente, ayudarnos a hacer frente a la propagación y las consecuencias de la pandemia de COVID-19. Junto con múltiples ventajas, estas tecnologías también generan riesgos y desafíos a la baja, derivados del uso malicioso de la tecnología o la profundización de las desigualdades y divisiones.

Como dijimos anteriormente, nos encontramos ante revolución tecnológica sin precedentes.

La Unesco advierte que muchos de los resultados que surgen de las consultas a IA reflejan representaciones estereotipadas profundamente arraigadas en nuestra sociedad. En efecto, las IA dan resultados sesgados. La tecnología de los motores de búsqueda no es neutral, ya que procesa macrodatos y prioriza los resultados con la mayor cantidad de clics dependiendo tanto de las preferencias del usuario como de la ubicación. Por lo tanto, un motor de búsqueda puede convertirse en una cámara de resonancia que mantiene los prejuicios del mundo real y afianza aún más estos prejuicios y estereotipos en línea.

Nuevas tecnologías están surgiendo y nuevos comportamientos en inteligencia artificial. Pero con esto también deberían surgir reguladores internos en la caja negra de los algoritmos, instituciones o entidades que controlen la ética que la nueva tecnología está teniendo e inculcando.

Al respecto, hay quienes sostienen que ni siquiera los humanos podemos ponernos de acuerdo en un lineamiento ético a seguir. ¿Cómo esperamos programar algo en lo que no coincidimos?

Miguel Ángel Barrio, en su artículo «La importancia de la ética en la inteligencia artificial» ¹⁷, nos trae un ejemplo relacionado con ello: Judith Jarvis Johnson, en 1985, puso de manifiesto en la revista *The Yale Law Journal* algunas preguntas que llevaban rondando desde principios del siglo XX en el conocimiento humano. Expuso la complejidad que supondría para una inteligencia artificial encontrar la solución de un dilema humano complejo.

15 Consultado en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/argentina-aprobo-una-guia-para-una-inteligencia-artificial-etica-y-centrada-en-las-personas>.

16 Consultado en: <https://www.unesco.org/es/artificial-intelligence/recommendation-ethics>.

17 Ob. cit.

Imaginemos que una persona conduce un coche sin frenos; ante él se bifurca el camino en dos: en el camino de la izquierda hay cinco personas, en el de la derecha sólo hay una. ¿Es lícito matar a una persona para salvar a otras cinco?

Otro dilema: un joven acude a una clínica para un chequeo rutinario; en esa clínica hay cinco pacientes esperando trasplantes de órganos. Para poder vivir, dos de ellos necesitan un pulmón, otros dos necesitan sendos riñones y el quinto requiere un corazón. Curiosamente el joven que ha ido a hacerse el chequeo tiene el mismo grupo sanguíneo que ellos, lo que le convierte en el donante idóneo. Repetimos la pregunta: ¿Es lícito matar a una persona para salvar a otras cinco?

Un ser humano tendría que despejar las incógnitas de la ecuación atendiendo criterios éticos. En cualquiera de los casos, cuantitativamente hablamos de matar a una persona para salvar a otras cinco. No obstante, casi todo el mundo estaría de acuerdo en que es preferible atropellar a esa persona para salvar a las otras cinco. Hay muchos factores puramente humanos que podrían justificar esta decisión, como la ausencia de contacto físico (no es lo mismo matar a un desconocido que a alguien que tratamos y conocemos personalmente). Sin embargo, es difícil que una máquina pueda calibrar este tipo de decisiones, por eso es tan importante que la inteligencia artificial pueda estar dotada de una ética, o código de valores, que condicione, a nuestra imagen y semejanza, la esencia de sus actos.

El mismo Barrio, cita un informe realizado por SAS en el año 2017, según el cual el 92% de las empresas considera prioritario capacitar a sus tecnólogos en ética, y el 63% cuenta con comités en este tipo de asuntos para revisar el buen uso de la inteligencia artificial. Se trata, pues, de un tema necesario y de solución posible. Por ello, algunas compañías están comenzando a formar a las personas que a su vez están formando a las máquinas.

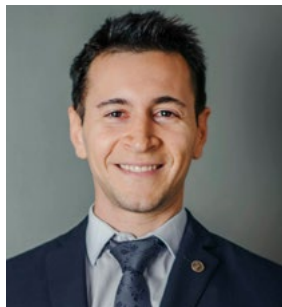
Es, al fin y al cabo, una inclusión de la ética en los algoritmos que rigen la inteligencia artificial. Por ejemplo, la concesión de un préstamo no debe realizarse atendiendo criterios de sexo, edad o religión. Es importante que el machine learning se nutra de principios universales de respeto, libertad e igualdad. La cultura es uno de los vehículos de nuestra supervivencia: es básico que continuemos formando e informando atendiendo a unos principios básicos¹⁸.

Como sostiene Reené de la Torre: «Nuevas tecnologías están surgiendo y nuevos comportamientos en inteligencia artificial. Pero con esto también deberían surgir reguladores internos en la caja negra de los algoritmos, instituciones o entidades que controlen la ética que la nueva tecnología está teniendo e inculcando»¹⁹.

El exponencial desarrollo de la IA conlleva peligros asimilables al que en su momento significó el desarrollo de la energía atómica. En consecuencia, necesitamos políticas públicas internacionales y nacionales que pongan el foco en el factor humano por sobre el económico y/o militar. Acuerdos internacionales, que delimiten el desarrollo de IAs centradas en el ser humano, respetando su dignidad y derechos fundamentales.

18 Barrio, Miguel Ángel ob. cit.

19 Ob. cit.



Presupuestos teóricos de la inteligencia artificial decisoria: limitaciones del ChatGPT en el derecho argentino

POR NICOLÁS A. OCCHI ¹

MJ-DOC-17347-AR | MJD17347

Sumario: *I. Introducción. II. Condicionantes de la inteligencia artificial decisoria. II.1. Carencia de codificación. II.2. Inexistencia de bases jurisprudenciales. III. Conclusión.*

I. INTRODUCCIÓN

ChatGPT fue lanzado por OpenAI en noviembre de 2022 y dejó atónico al mundo entero. En rigor, no se trata más que de un chatbot (conversador automático) que utiliza big data y, por lo tanto, una aplicación más de la IA «en sentido débil». Ello, en contraste con el alcance teórico de la «singularidad tecnológica», es decir, «el advenimiento hipotético de inteligencia artificial general (también conocida como «inteligencia artificial fuerte», del inglés strong AI)». En menos palabras: la IA no ha alcanzado conciencia propia ². Pero la vertiginosidad viene siendo tal que hacía tan sólo 2 años antes, la UNESCO ya había adoptado —por primera vez— una «Recomendación sobre la ética de la inteligencia ar-

1 Abogado y Doctorando (UNR). Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF). Especialista en Derechos Humanos Laborales y Derecho Transnacional del Trabajo (Universidad de Castilla-La Mancha, España, becado por la UNR). Co-Director de la Carrera de Especialización en Derecho del Trabajo (UNR). Docente Responsable de la Especialización en Derecho de la Seguridad Social (UNR). Docente de grado -por concurso- de «Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social» (FDER-UNR). Ex Prosecretario de la Sala III de la Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario. Abogado Relator en lo Laboral de Rosario. Medios de contacto: nicolas.occhi@fder.unr.edu.ar, <https://www.linkedin.com/in/nicol%C3%A1s-occhi-b13849236/> o <https://bdp.academia.edu/nicolasocchi>.

2 Singularidad tecnológica. En: Wikipedia, la enciclopedia libre [online]. 2023 [cit. 26.04.2023]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Singularidad_tecnol%C3%B3gica&oldid=150344632.

tificial» en la que expresamente se abstuvo de «proporcionar una única definición de la IA, ya que tal definición tendría que cambiar con el tiempo en función de los avances tecnológicos» (punto 1). En consecuencia, el órgano de la ONU se ciñó a que el género IA abarca a aquellos sistemas «capaces de procesar datos e información de una manera que se asemeja a un comportamiento inteligente, y abarca generalmente aspectos de razonamiento, aprendizaje, percepción, predicción, planificación o control» (punto 2) ³. Por consiguiente, media una relación de género a especie entre la IA y la informática jurídica, en particular entre la primera y la «informática jurídica decisoria».

A mi modo de ver, la única novedad que ha comportado el ChatGPT fue que las sociedades —y ya no sólo los expertos— cobraron conciencia de que el crecimiento exponencial de la IA alcanzó un punto «sin retorno». La incertidumbre llevó a que Italia prohibiese el ChatGPT, que más de 1000 personalidades influyentes del mundo suscribiesen la petición de suspensión de investigación en IA y, por supuesto, la academia argentina no tardó en hipotetizar las implicancias jurídicas del ChatGPT ⁴. Sin desconocer la validez de ninguno de los argumentos y las posibilidades incalculables de este nuevo eslabón evolutivo, me dedico a dar los argumentos propios para relativizar algunas predicciones que —estimo— son apresuradas.

II. CONDICIONANTES DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL DECISORIA

Hasta donde ha llegado mi búsqueda bibliográfica, el primer libro jurídico dedicado al tema en Argentina fue «Informática jurídica decisoria». Bajo la dirección del filósofo Guibourg, varios colaboradores especialistas esquematizaron modelos decisorios automáticos sobre parcelas de «casos fáciles» en distintas disciplinas jurídicas. El filósofo daba cuenta que por 1993 la informática ya estaba incorporada al Derecho para almacenar, clasificar y recuperar información («informática documental»), así como para elaborar operaciones rutinarias de tramitaciones judiciales («informática de gestión»). Lo que evocaba temor a muchos espíritus —puntualizaba— es la «informática decisoria» que «se encuentra ya en plena elaboración bajo el nombre de sistemas expertos» ⁵. Se refería a desarrollos italianos emprendidos desde la década de los '70. Así, pues, hace más de medio siglo que se discurre sobre el advenimiento de la «inteligencia informática decisoria».

Este gran precursor recuerda que el debate tomó forma a comienzos de los '80, cuando se incorporó el primer sistema informático de gestión en la Mesa de Entradas de la Justicia Civil capitalina. Pero lo más asombroso es que este brillante jurista se adelantó décadas para demostrar que incluso la «IA perfecta» (fuerte o singularidad tecnológica) tendría los mismos sesgos cognitivos que los juristas avezados:

3 UNESCO. Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial [online]. 2022 [cit. 27.04.2023]. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137_spa.

4 ChatGPT vs GPT-4 ¿imperfecto por diseño?: explorando los límites de la inteligencia artificial conversacional.pdf [online] [cit. 26.04.2023]. Disponible en: <https://ialab.com.ar/wp-content/uploads/2023/03/ChatGPT-vs-GPT-4.pdf>

5 GUIBOURG, Ricardo A, ed. Informática jurídica decisoria. Buenos Aires: Editorial Astrea, 1993, p. 215.

Aprendería a atribuir relevancia a lo conocido y repetido, así como a menospreciar las hipótesis nunca planteadas; se habituaria a aceptar opiniones que se postulan como verdaderas sin controlar su consistencia interna ni su deducibilidad de los axiomas generales. Y aceptaría estos axiomas acaso induciéndolos por su cuenta de la conducta espontánea de sus maestros, sin ponerlos en duda hasta que alguna catástrofe la obligase a hacerlo. En otras palabras, el ordenador actuaría como suelen hacerlo juristas y abogados y debatiría con ellos en los mismos términos en los que se desarrollan habitualmente los congresos y simposios ⁶.

Así, los problemas teóricos de la informática decisional del ayer son los mismos que los de hoy: el operador jurídico está habituado al lenguaje vago (en oposición al «lenguaje lógico inequívoco»); a criterios implícitos (en lugar de pasos explícitos del algoritmo); a casuismos no categorizados y resultados aleatorios (en vez de deducciones necesarias). Por eso, Guibourg concluye que la informática es aplicable a todo segmento del Derecho, pero que las bases teóricas de la informática jurídica son un tema específico de la epistemología jurídica.

No soslayo que la IA actual —asimilada vulgarmente a ChatGPT— es capaz de operar en «lenguaje natural» por «redes neuronales», es decir, comprender el «concepto» dado por los usuarios a palabras distintas (en lugar de funcionar mediante las palabras ingresadas como hasta ahora en Google, por ejemplo). Esto soslayaría la problemática del «lenguaje vulgar», o sea, el de la ambigüedad y vaguedad impuesta a los juristas por la «textura abierta del Derecho». Todavía así, daré mis razones de porqué las innovaciones semánticas de la IA no han llegado a la informática jurídica argentina.

II.1. CARENIA DE CODIFICACIÓN

Como la ciencia del Derecho constituye un sistema de proposiciones que contienen información sobre deberes, derechos y prohibiciones, el medio en sí con el que dicha información se transmite a sus destinatarios, transforma las relaciones sociales. El abandono del derecho consuetudinario requirió de técnicas legislativas que aún perduran para «escribir las leyes». A la etapa del «derecho escrito» le siguió la del «derecho impreso» porque la invención de Gutenberg abarató y aceleró la reproducción de los textos legales, centralizando el poder en regiones nacionales a la vez que el soporte papel dio cognoscibilidad a la ciudadanía para configurar parlamentos. Luego, la «codificación» fue la consecuencia última de cuatro siglos de derecho impreso. Guibourg admite que el sueño de los codificadores —un derecho completo y racional, aplicable mecánicamente por los jueces sin interpretaciones que desvirtuasen su sentido original— no se convirtió jamás en realidad. Con todo, comparto con él en que «el derecho electrónico» es la nueva etapa capaz de potenciar la democracia nacida al cobijo de ese «derecho impreso» ⁷.

6 GUIBOURG, Ricardo A. Bases teóricas de la informática jurídica. Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho. Revista de Derecho Privado, 1998, vol. 2, N°. 21. DOI: <https://doi.org/10.14198/DOXA1998.21.2.15>

7 GUIBOURG, Ricardo A. El fenómeno normativo: acción, norma y sistema, la revolución informática, niveles del análisis jurídico. Buenos Aires: Astrea, 2018, págs.131-134.

Justamente, nuestros constituyentes ponen en deuda a los legisladores, incursos en la inconstitucionalidad por omisión de la sanción de un código de derecho del trabajo y de la seguridad social (art. 75, inciso 12, CN), mal que le pese a las aspiraciones de corrientes filosóficas contrarias a esa sistematización. La afirmación es imperiosa porque la codificación es condición necesaria —pero no suficiente— para que la IA pueda cumplir una «función predictiva» tanto de las providencias, decretos o «meros autos» (informática de gestión judicial) como para el formateo de resoluciones interlocutorias o sentencias definitivas de «casos fáciles»:

Bourcier formuló la advertencia «escribir un sistema experto es codificar el derecho». Y explicaba que «tanto los modos de elaboración de los sistemas de información legal, como la codificación, forman parte de los modos de racionalización de la producción jurídica», ya sea en el momento de la redacción de los textos o en el de su aplicación. Según Bourcier, los dos instrumentos deben ser coherentes (concentración del material jurídico), manejables (incluir únicamente disposiciones normativas), tener una estructura lógica, estar escritos en un lenguaje claro, suprimir las dificultades de interpretación y, finalmente, ser completos en relación con la materia tratada ⁸.

La legislación laboral argentina es rica para demostrar la hipótesis de Bourcier: a falta de código, se recurre a la LCT como «ordenamiento general» pese a la subsistencia de más de veinte estatutos profesionales; se dictan leyes sucesivas para intentar rectificar las anteriores, así la ley 25323 para integrar la ley 24013, las leyes 24557, 26773 y 27348, por dar ejemplos usuales; y ni que hablar de los espasmódicos decretos presidenciales en materia salarial, de indemnizaciones agravadas o de hasta estabilidad laboral absoluta del DNU 329/2020 durante la pandemia COVID-19.

Ese cotejo superficial exhibe que las normas legales no están concentradas, sino que están dispersas en leyes con constantes reenvíos legales —equivocos— entre ellas mismas; no son manejables porque congloban normas (reglas) con principios irrelevantes para la programación («principio de automaticidad» de la ley 26773); no hay estructura lógica porque hay derogaciones implícitas (la «provisionalidad» de la ley 24557 derogada por el decreto 472/2014; no hay lenguaje claro porque en lugar de preferir la repetición de expresiones literales, se recurre a sinonimias innecesarias, como si la legística fuera literatura como (véase «deficiente registración» en la ley 25323, cuando hubiera debido repetir los conceptos de los arts. 9 y 10 de la ley 24013) ⁹.

8 GUIBOURG, Ricardo A. Bases teóricas de la informática jurídica, p. 191.

9 La distinción es sutil pero esencial en la inteligencia de que el art. 1° de la ley 25.323, es complementario de los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24013, tal cual surge del informe del diputado Pernasetti -hecho propio por la Comisión de Trabajo- que afirma que este artículo viene a llenar un vacío legislativo y dar solución a aquellos casos en que el trabajador, cuya relación no estaba registrada o estaba mal registrada, era despedido sin haber intimado en los términos del art. 11 de la ley 24013, en tanto esta última ley exigía la vigencia del vínculo laboral al momento de la denuncia de la conducta evasiva. Además de esa interpretación histórica, jurisprudencia que comparto refuerza el valor de la interpretación sistemática de ambas leyes orientadas por la misma finalidad disuasiva del empleo informal: «no habiéndose dictado aún el Código del Trabajo, debe tenderse a una interpretación armónica de las distintas leyes laborales sancionadas a lo largo del tiempo, no pareciendo pueda concluirse que corresponda entender a los fines de la aplicación de una sanción por falta o deficiente registración, distintos conceptos de éstas» (CALRos, Sala III, «Fascendini», Acuerdo N° 123 de 02/07/12, voto del Dr. Angelides).

Por antonomasia, no puede haber completitud en el tratamiento de una materia jurídica sin su codificación. Más todavía si temas de creciente actualidad o litigiosidad como la discriminación laboral se regulan jurisprudencialmente con remisión a una ley antigua y generalísima cuya finalidad no previó la estabilidad laboral relativa ¹⁰.

Finalmente, la tesis de Bourcier es empíricamente comprobable gracias al propio ChatGPT. Por así decirlo, existen empresas informáticas que contratan a otras (OpenAI) para utilizar sus plataformas para poder «programar sobre ellas». Así aparece «ChatPDF» que es una API ¹¹ de ChatGPT y permite cargar documentos para que la IA de OpenAI interactúe conversacionalmente que subamos ¹².

A partir de ese modelo de prueba, cargué un documento que constaba exclusivamente de la transcripción de las leyes actualizadas del subsistema de riesgos del trabajo según el orden cronológico de sanción (24557, 26773 y 27348). Ni siquiera complejicé adicionando los numerosos DNU, decretos reglamentarios ni mucho menos, los cientos de resoluciones de la SRT o SSN.

¿El resultado? La IA fue incapaz de responder correctamente las indemnizaciones que correspondían a las víctimas de siniestros, tampoco denotó que hubiera actualizaciones en los montos y hasta creyó que seguían vigentes conceptos derogados en el 2012 por la ley 26773, como la «incapacidad provisoria». Mi experimentación puede ser verificada gracias a un enlace provisto por el mismo ChatPDF ¹³.

II.2. INEXISTENCIA DE BASES JURISPRUDENCIALES

Sin embargo, aun si todo el Derecho argentino estuviera codificado, no estaría salvada toda limitación a la inteligencia artificial, como lo había denotado Guibourg al citar la proposición de Bourcier. En efecto, restarían analizar los sólidos argumentos con los cuales Luqui tilda de absurdo al Digesto Jurídico Argentino (DJA). Afirma que la pretensión «justineana» o «napoléonica» de hacer un digesto en la actualidad incurre en el primer y elemental desacierto: en nuestro derecho escrito se conoce perfectamente el origen de las normas, a diferencia de los primeros digestos, recopilaciones y códigos que no sólo ordenaban, sino que tenían que conferir valor jurídico a las disposiciones dispersas. En cambio, Luqui recuerda que en Argentina se sabe de la autoridad estatal de todas las normas, incluyendo la mayoría de las dictadas por gobiernos de facto, puesto que fueron convalidadas por otras leyes posteriores de gobiernos de iure o por la misma juris-

10 La Corte nacional por unanimidad de sus ministros ha descartado de plano la inaplicabilidad de la ley 23592 al ámbito del derecho individual del trabajo porque «nada hay en el texto de ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario» (CSJN, 7/12/2010, «Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A.»).

11 API. En: Wikipedia, la enciclopedia libre [online]. 2023 [cit. 26.04.2023]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=API&oldid=150101514>.

12 FERNÁNDEZ, Yúbal. ChatGPT con PDF: cómo cargar un documento y usarlo con inteligencia artificial. En: Xataka [online]. 26. 6. 2023 [cit. 06.08.2023]. Disponible en: <https://www.xataka.com/basics/chatgpt-pdf-como-cargar-documento-usarlo-inteligencia-artificial>.

13 <https://www.chatpdf.com/share/vyOou9yw3Gr1jazXnKsSi>.

prudencia. Al entender de este administrativista y especialista en informática jurídica, la idea del digesto jurídico fue válida para la búsqueda legislativa mientras se operaba con textos impresos, a los cuales se podían acceder por índices también impresos. En su opinión, desde la recuperación por palabras libres o en forma conceptual, el digesto jurídico temático constituye un despropósito ¹⁴.

Bien que se lo vea, la crítica atiende al campo de la primera invención, es decir, la «informática jurídica documental» que tornó inconducente el esfuerzo de ordenamiento legal. Esto no agrega ni quita a la conveniencia de la «informática jurídica decisoria». No obstante, Luqui nos lleva a la otra gran limitación de la IA en Argentina: la cognoscibilidad de la jurisprudencia es el presupuesto formal de la seguridad jurídica. Pero como la jurisprudencia, a diferencia de las leyes materiales, no es susceptible de ser codificada, el Estado de Derecho Constitucional necesita que la jurisprudencia sea conocida para justificar su aplicación ¹⁵. Este último principio coincide con el desarrollo de Guibourg respecto las posibilidades del «medio digital» para modificar las relaciones sociales mediante normas previsibles.

En esta línea, Luqui despeja que, en el orden nacional, el derecho positivo no considera fuente de derecho a la jurisprudencia, según se desprende de los artículos 1° y 2° del Código Civil y Comercial de la Nación. Correctamente, el autor analiza que esta norma jurídica es aplicable exclusivamente al derecho civil y comercial, y no a lo que se denomina «derecho común», puesto que distintas disciplinas jurídicas argentinas sí le dan fuerza vinculante a la jurisprudencia, así como otras provincias argentinas lo hacen en igual sentido, y hasta existen los «fallos plenarios» como precedentes obligatorios. «De ahí que el art. 2° del Cód. Civil y Comercial no sea una norma de derecho general» ¹⁶. En el mismo sentido, señala como otra inconsistencia que los jueces no pueden ignorar las sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) al fallar: «Podríamos afirmar que, en los hechos, la primera fuente de interpretación a la que acuden por lo general jueces y abogados frente a un pleito, es la jurisprudencia» ¹⁷.

En suma, aunque para el derecho positivo nacional la jurisprudencia sea una fuente indirecta o mediata de derecho, como en los hechos los jueces —aunque no lo declaren— la aplican sin mayor cuestionamiento, en muchas ocasiones funciona como fuente directa ¹⁸. Al punto que —enfatisa— algunos consideran que la sentencia «es el verdadero derecho positivo, porque el juez concreta en el caso particular las reglas generales y abstractas de la ley. Es el derecho en su realidad». La sentencia produce dos efectos: uno inmediato y directo, que es la resolución del caso por el tribunal «y otro mediato e indirecto, que es generar una fuente normativa para casos futuros, la cual según sea el carácter que le asigne el sistema jurídico, puede ser fuente directa o indirecta». Luqui explica que lo que llamamos jurisprudencia es el segundo efecto generador de derecho resultante de la interpretación hecha por la justicia de las reglas o de los principios jurídicos en los casos contenciosos: «No es una simple acumulación de fallos, aun cuando se hayan dictado en

14 LUQUI, Roberto Enrique. Acceso a las fuentes del derecho en la era digital: aportes de la informática jurídica a su cognoscibilidad. Buenos Aires: Astrea, 2019, págs. 181-182.

15 Ibid., p. 121-123.

16 Ibid., p. 101.

17 Ibid., p. 109.

18 Ibid., p. 111.

el mismo sentido es la doctrina judicial, extraída de las decisiones que tomaron los tribunales en forma reiterada respecto de un tema determinado»¹⁹.

Así las cosas, aunque todo el derecho sustancial argentino estuviera codificado, la organización federal argentina implica 25 sistemas de fuentes y organizaciones judiciales, donde la jurisprudencia llega a tener eficacia legal, pero sin que haya uniformidad de bases jurisprudenciales. A título demostrativo, en Santa Fe, la única base documental completa es la de su Corte Suprema de Justicia (CSJSF)²⁰. Es cierto que se ha vuelto pública la Base Única Jurisprudencial de las Cámaras de Apelación y de lo Contencioso Administrativo de Santa Fe²¹, pero está lejos de ser íntegra y ordenada. Comprende únicamente la «Jurisprudencia Destacada» que la Corte recopilaba a partir de las decisiones judiciales que tales tribunales consideraban trascendentes, esto es, unos 2.450 fallos junto a los fallos plenos de todos los fueros. Sin embargo, ahora su actualización es responsabilidad de cada Sala y no la Secretaría de Presidencia, que podría officiar de secretaría de jurisprudencia. Por consiguiente, aunque cada Sala publicase la totalidad de sus resoluciones, continúa el problema de que cada una tiene la potestad de crear sus «voces», etiquetando de diferentes formas, lo que dificulta la uniformidad en la búsqueda por «tesauro».

Con todo, el pronóstico es favorable porque los avances en IA generarán una economía de escala que impulsará día a día los avances como el «Gobierno Abierto Judicial» de la CSJN y las constantes mejoras del «Centro de Información Judicial»²².

Para ser exactos, y sólo para volver a mostrar la falta de novedad del tema —o la poca inversión estatal— en 1995 se creó la Red Nacional de Información Jurídica por Resolución N° 122/95 del Ministerio de Justicia para completar y actualizar el Sistema Argentino de Informática Jurídica (SAIJ) con leyes y jurisprudencia provincial²³.

III. CONCLUSIÓN

La inteligencia artificial decisoria está lejos de ser aplicada eficazmente en Argentina habida cuenta de la falta de codificación de importantes materias jurídicas. Esa limitación no es salvada por los digestos jurídicos temáticos que concentran normas, pero no las consolidan suficientemente, ni son base de datos manejables para la IA que requiere leyes con estructuras lógicas, pues, no todo avance en «lenguaje natural» permitirá soslayar con solvencia la vorágine de normas sucesivas y sin «lenguaje claro».

19 Ibid.

20 PODER JUDICIAL DE SANTA FE. Consulta de jurisprudencia. In: Poder Judicial de la Provincia de Santa Fe [online]. 3. 5. 2018 [cit. 17.10.2019]. Disponible en: <http://bdj.justiciasantafe.gov.ar/index.php>.

21 PODER JUDICIAL DE SANTA FE. Base Documental de Cámaras. In: Poder Judicial de la Provincia de Santa Fe [online]. 8. 5. 2019 [cit. 17.05.2020]. Disponible en: <http://bdjcamara.justiciasantafe.gov.ar/index.php>.

22 <https://www.cij.gov.ar/inicio.html>.

23 <http://www.saij.gob.ar/red>.

En un segundo nivel, asumiendo que se cumpliera el mandato del constituyente, la codificación de un derecho cada vez «menos positivo» demanda más que nunca la accesibilidad gratuita a la inmensidad de las bases jurisprudenciales de cada organización judicial. Falta de base de datos jurisprudenciales uniformes para operar con big data.

Sin bases de datos centralizadas y uniformes, no hay operatividad de big data. Sin big data no puede sistematizarse coherentemente las normas legales con las «doctrinas judiciales» que derivan de las primeras, máxime sin codificación que aclare el significado y aplicación de las reglas legales.

ChatGPT, por algún tiempo, seguirá siendo una quimera para el Derecho argentino.



Nuevas tecnologías aplicadas al proceso laboral. El debido proceso electrónico

POR HÉCTOR H. BOLESO ¹

MJ-DOC-17359-AR | MJD17359

Sumario: I. TIC y Estado constitucional y Convencional de Derecho. II. Igualdad de armas y proceso laboral. III. El debido proceso electrónico. IV. Conclusiones.

I. TIC Y ESTADO CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONAL DE DERECHO

El incesante avance tecnológico existente en la comunidad actual, es indetenible. La rapidez de aquél, hace que el derecho —la legislación y la mayoría de sus operadores— no pueda seguirle el ritmo.

La exigencia de respuestas, actúa como presión y genera una tensión que a veces es utilizada por los Superiores Tribunales para implementar reglas que de manera evidente vulneran la división de poderes, normas constitucionales y legales. También quebrantan la previsibilidad y seguridad jurídicas. Con el pretexto de soluciones rápidas, más una supuesta productividad y eficiencia en las decisiones judiciales.

Se viene promocionando una pretendida modernización de la Justicia.

En los múltiples planes de modernización y digitalización de la Justicia, se han tocado temas como la despapelización, la reorganización de las oficinas judiciales, la unificación de los sistemas de gestión procesal, el envío telemático de los escritos procesales por parte de los abogados.

¹ Abogado. Ex Juez Laboral, ex docente universitario -UNNE-, autor de libros y ensayos sobre Derecho Laboral, Derecho Procesal laboral y Derechos Humanos.

Sin embargo, en esta vorágine renovadora, se han obviado piezas claves: la modernización de la figura del juzgador y demás operadores jurídicos. Y el modo en que se implementan las tan promocionadas reformas.

Las TIC, como cualquier otra tecnología, es algo ambiguo y sus potencialidades pueden ser explotadas en direcciones diferentes o incluso conflictivas. Cuando se trasladan al proceso laboral, su implementación debe resguardar los Derechos Humanos de cada justiciable: la garantía del debido proceso, un juicio justo, la perspectiva de género, los principios de igualdad y no discriminación, el principio protector, el de progresividad, el de legalidad, la transparencia, el derecho de acceso a la jurisdicción y el derecho a una tutela judicial efectiva.

Queremos decir que, los cambios en los procesos culturales y las transformaciones sociales, no deben ser excusa para violentar a la dignidad humana, ni a principios esenciales del Estado Constitucional y Convencional de Derecho.

En el IV Congreso Nacional del GEDS –Corrientes, junio de 2023– se demostró que la implementación del expediente electrónico difiere en su extensión y completitud según las distintas jurisdicciones.

Conviven aún las actuaciones en papel y las digitales, haciendo este tránsito dificultoso y complejo para jueces, funcionarios y agentes del Servicio de Justicia.

El expediente electrónico es: un conjunto de datos, documentos, trámites y actuaciones electrónicas, así como de grabaciones audiovisuales correspondientes a un procedimiento judicial, cualquiera que sea el tipo de información que contenga y el formato en el que se hayan generado –RAE–.

Según Camps, el proceso electrónico es el conjunto de actividades que ocurre tanto en los tribunales como fuera de tal ámbito físico –los trámites y procedimientos de muy diversa fisonomía que llevan adelante abogados, empleados, funcionarios y magistrados judiciales– ahora, desplegados con intervención de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y a través de las cuales se busca la eficaz resolución de los conflictos ².

Lo cierto es que, actualmente se cuenta con sistemas de almacenamiento oficial y gestión de datos, con interfaces de consulta e interacción remota, con firma digital o electrónica, domicilio electrónico, notificaciones y presentaciones electrónicas, prueba electrónica, videograbación de audiencias, subastas electrónicas, comunicaciones con organismos no judiciales.

Esta forma de trabajar impacta fuertemente en el proceso judicial, los operadores jurídicos y los destinatarios del Servicio de Justicia.

Tal influjo, tiene connotaciones positivas y negativas.

2 Camps, Carlos: El proceso electrónico y el derecho procesal electrónico, MJ-DOC-15066-AR | MJD15066, www.microjuris.com.ar.

II. IGUALDAD DE ARMAS Y PROCESO LABORAL

En el IV Congreso del GEDS, Fabiana Sosa expuso claramente sobre el concepto de brecha digital, como ésta afecta esencialmente a las mujeres ³, y provoca el riesgo de la exclusión digital de sujetos vulnerables.

En general, las técnicas para acceder al expediente electrónico, ofrecer, producir y controlar la producción de la prueba pertinente, en las distintas jurisdicciones no están pensadas en clave de vulnerabilidad. Olvidan a las Reglas de Brasilia, tendientes a procurar el aprovechamiento de las posibilidades que ofrece el progreso técnico para mejorar las condiciones de acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.

Una situación a tener en cuenta es la de los sujetos en «condición de vulnerabilidad», que incluye a aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

En este caso, a la falta de acceso a dispositivos digitales o internet se le suelen agregar la falta de habilidades, de experiencia o de confianza tanto como inseguridades. En el análisis, no se puede dejar de considerar las diferentes interseccionalidades ⁴.

Urge garantizar a cada justiciable el derecho a la conexión ⁵, poniendo énfasis en el hecho que en el proceso laboral se debe garantizar la igualdad de armas.

Tanto la CorteIDH como la ComisiónIDH han fijado como elementos que componen el debido proceso legal en sede judicial: a) el principio de igualdad de armas, b) los alcances de la revisión judicial de decisiones administrativas, c) el derecho a contar con una decisión fundada sobre el fondo del asunto, d) el derecho a un plazo razonable del proceso.

Con respecto al primero, los órganos del SIDH destacan la necesidad de que el sistema judicial garantice la vigencia del principio de igualdad de armas. En este punto, la CorteIDH ha establecido que la desigualdad real entre las partes de un proceso determina el deber estatal de adoptar todas aquellas medidas que permitan aminorar las carencias que imposibiliten el efectivo resguardo de los intereses debatidos.

Ninguna duda cabe que el deber estatal, abarca a los Jueces. Y en este caso, entendemos se debe garantizar el derecho a la conexión y reducir o suprimir la brecha digital.

Sabemos que, durante el proceso laboral, la disímil situación social o económica de las partes litigantes impacta en una desigual posibilidad de defensa en juicio.

3 Sosa, Fabiana: Brecha digital, IV Congreso Nacional, I del NEA y del Litoral del GES, «La influencia de la tecnología en el Trabajo», Panel Nuevas Tecnologías aplicadas al trabajo, Corrientes 23-24 de junio 2023, https://www.youtube.com/watch?v=kMOTFc8pK_c.

4 Warlet, Rosa Alicia, Brecha digital, vulnerabilidad y proceso electrónico, MJ-DOC-17114-AR | MJD17114, www.microjuris.com.ar

5 Molestino Gaviria, Marisol: Internet y la promoción de los derechos humanos, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23828.pdf>

Dice García Ramírez: «El debido proceso, entraña, igualdad de armas entre los litigantes, particularmente importante cuando en un extremo de la contienda se halla el vulnerable trabajador y en el otro el empleador los que reflejan la verdadera dimensión del problema colectivo, el poder público (debe) incorpora(r), a través de leyes y criterios de interpretación y aplicación, los elementos de compensación o corrección, deber que tiene el Estado de brindar el servicio de justicia, sin distinción y mucho menos discriminación, que entrañaría, de entrada, la derrota del justiciable débil».

«No hay igualdad cuando pactan —para formar una relación de trabajo— el empleador que cuenta con suficientes recursos y se sabe apoyado por las leyes, y el trabajador que sólo dispone de sus brazos e intuye —o conoce perfectamente— que las leyes no le ofrecerán el apoyo que brindan a su contraparte. Tampoco hay auténtica igualdad cuando comparecen ante el tribunal un contendiente poderoso, bien provisto de medios de defensa, y un litigante débil, que carece de los instrumentos para probar y alegar en su defensa, independientemente de las buenas razones y los derechos que sustenten sus respectivas pretensiones».

«En esos casos, la ley debe introducir factores de compensación o corrección que favorezcan la igualación de quienes son desiguales por otros motivos, y permitan alcanzar soluciones justas tanto en la relación material como en la procesal»⁶.

Por ello, puesto que la normativa procesal no es una mera técnica de organización formal de los juicios, sino que, tiene como finalidad y objetivo ordenar debidamente el ejercicio de los derechos, para lograr la concreción del valor justicia en cada caso concreto, debe reconocerse —y garantizarse ampliamente a los justiciables— el principio de igualdad de armas como uno de los elementos integrantes de la garantía del debido proceso legal.

III. EL DEBIDO PROCESO ELECTRÓNICO

Relativo a las implicaciones éticas en el uso por el juez de las nuevas tecnologías, la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial (CIEJ, 12-03-2020) dictaminó que: son innegables las ventajas que representa la adopción de tecnología para el destinatario de la tutela judicial y también para los operadores jurídicos.

Sin embargo, recordó a los operadores al servicio de la justicia «la centralidad de la dignidad humana y su concreción o materialización en los derechos fundamentales receptados por el Derecho».

Así la novedad tecnológica tiene «un valor instrumental, en su relación de medio a fin, respecto de valores connaturales a la dignidad humana».

Alertó sobre tres brechas, la digital: para que exista «la transparencia, fiabilidad e igualdad de armas en los litigantes como metáfora del principio procesal de igualdad de las partes, máxime si entre los litigantes pudiere existir una evidente brecha digital en desmedro de la igualdad de la contradicción».

⁶ CorteIDH, OC 18/03, Voto Razonado Concurrente de García Ramírez, Consid. 18 y 19, www.corteidh.or.cr

La del conocimiento: promoviendo «la utilización prudente del aporte tecnológico (que exige del operador judicial una especial capacitación que le permita discernir la correcta utilización de las tecnologías de la información».

Y la de confianza, ya que «los desafíos de las nuevas tecnologías tienen que permitir superar una desconfianza o incredulidad acerca de sus virtudes o fortalezas en el servicio de la justicia». Por lo que «el juez debe generar, mediante una adecuada responsabilidad institucional, una genuina confianza en las nuevas tecnologías».

Finalmente —de manera muy sucinta—, el dictamen señaló tres aspectos a tener en cuenta en particular: la trazabilidad ⁷, la rapidez y la transparencia.

Recomendando que el Juez debe:

- Tener conocimientos sobre el diseño de las nuevas tecnologías para que su utilización sea admisible.
- Ser independiente para soslayar la utilización de las nuevas tecnologías cuando no se ajusten a las reglas de accesibilidad o proponibilidad o cuando no proporcionen los elementos necesarios para una correcta decisión.
- Ser cuidadosamente imparcial para que la utilización de las nuevas tecnologías no distorsione la igualdad de armas entre las partes.
- Mantener la debida transparencia y publicidad que permita exhibir su desempeño con el auxilio de las nuevas tecnologías.
- Facilitar que las nuevas tecnologías aseguren a los litigantes el derecho a un debido proceso legal en el cual se enfatiza la eficiencia y una diligente y razonable duración de los procesos ⁸.

IV. CONCLUSIONES

1. La fuerza avasallante y arrolladora de los avances tecnológicos, no son pretexto para violentar a la dignidad humana, ni a principios esenciales del Estado Constitucional y Convencional de Derecho.

⁷ La trazabilidad ofrece la fiabilidad del itinerario procesal conforme a reglas preestablecidas de transparencia, garantía común a usuarios y operadores, como una demostración del debido proceso legal tecnologizado. Por ello, como Primeras Conclusiones del IV Congreso Nacional y I Congreso Regional NEA y Litoral del GEDS, se aprobó en asamblea por unanimidad: elaborar desde el GEDS, previa consulta con especialistas, un protocolo de buenas prácticas en materia de prueba digital, con especial enfoque al proceso laboral y a los conflictos que allí se ventilan; con el objeto de ofrecerlo como guía operativa a todos los/as operadores/as jurídicos del iuslaboralismo.

⁸ Arballo, Gustavo: Uso judicial de nuevas tecnologías. A propósito de un dictamen de la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial, Suplemento Innovación y Derecho, 10 (abril 2021); LL, 2021-C. Cita online: AR/DOC/764/2021, <https://abogados.com.ar/archivos/2021-04-23-082732-suple-innovacion-2-abril-21.pdf>.

2. El derecho procesal electrónico debe asegurar la operatividad de las Reglas de Brasilia, a fin que el progreso técnico mejore las condiciones de acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad. Con perspectiva de género y especial consideración a las diferentes interseccionalidades.
3. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos, fija como standard, el deber estatal de garantizar un proceso laboral en igualdad de armas, corrigiendo las desigualdades técnicas, sociales, económicas y de género. Suprimiendo las brechas digital, de conocimiento y de confianza
4. Es deber de los jueces, sometidos a la Constitución Nacional y a la ley, humanizar el proceso. Reafirmando el carácter instrumental de éste.
5. Las nuevas tecnologías son un valioso auxiliar, para hacer efectivo el debido proceso electrónico, con centro en la dignidad humana. Donde los magistrados deberán asegurar su independencia, imparcialidad, transparencia, a través de la publicidad de sus actos.

OTRA BIBLIOGRAFIA UTILIZADA

Bielli, Gastón-Ordoñez, Carlos: El Juez y la prueba electrónica; AR/DOC/3942/2019, www.laleyonline.com.ar

Cosentino, Guillermo: Justicia del conocimiento, MJ-DOC-15944-AR |MJD15944, www.microjuris.com.ar

CLACSO, Tecnologías digitales: miradas críticas de la apropiación en América Latina, Oscar Grillo [et al.]; coordinación general de Ana Rivoir; María Julia Morales, - 1a ed., CABA, CLACSO; Montevideo: RIAT, 2019.

Díaz, María-Repetto, Marisa-Adaros, Mario: Del expediente judicial electrónico-digital hacia una sede judicial digital. Repensando procesos, MJ-DOC-16456-AR |MJD16456, www.microjuris.com.ar

O'Neil, Cathy: Armas de destrucción matemática. Cómo el big data aumenta la desigualdad y amenaza la democracia. Título original: Weapons of Math Destruction: How Big Data increases Inequality and Threatens Democracy Cathy O'Neil, 2016, Traducción: Violeta Arranz de la Torre.

Revistas N° 1, 2, 3 y 4 del GEDS.

Laboral - Principio de Acceso a la Justicia - Medios de Prueba - 30-agosto-2023
Principios del Derecho Laboral - Tics



Nuevas tecnologías como herramientas probatorias, el derecho al acceso a la justicia y principio de gratuidad laboral

POR LEANDRO S. RODRÍGUEZ ¹

MJ-DOC-17345-AR | MJD17345

Sumario: *I. Introducción. II. El acceso a la justicia y el principio de gratuidad laboral. III. La praxis judicial en la provincia de Misiones. IV. Conclusión.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad resulta indudable el impacto que las nuevas tecnologías en la vida de las personas, ello ha tenido su correlato en el mundo del trabajo en el que cada vez más se advierte la importancia que las tecnologías nos brindan como herramientas de producción de bienes y servicios; lo mismo sucede en el proceso laboral, en donde las nuevas tecnologías han ganado un lugar preponderante como medio de prueba para acreditar hechos controvertidos, sean estos hechos contenidos en documentos electrónicos, digitales, u en otro soporte, que para su acreditación, requieren de algún procedimiento de verificación o confirmación complementario, como ser una prueba pericial informática, y de tal manera garantizar al justiciable, alcanzar el pleno ejercicio del derecho de acceso a la Justicia, mediante el dictado de una sentencia.

Como contrapartida, advertimos en la actualidad judicial de Misiones, como también en otras jurisdicciones, distintos obstáculos para la efectiva realización del derecho del derecho de los trabajadores, ante las imposiciones económicas que significan para estos el pago de tasas o adelanto de gastos, por ejemplo para la realización de pericias, que violentan el Principio de Gratuidad Laboral consagrado en el art. 20 LCT, desnaturalizando la premisa fundamental del Derecho del trabajo, tendiente a nivelar la desigual situación en que se encuentran las partes en el proceso, tornando ilusorio el ejercicio del mentado derecho al acceso a la justicia, ya que el trabajador que precise acreditar una circunstan-

¹ Abogado litigante, Docente de la materia Derecho del Trabajo en la Universidad Católica de Santa Fe, Sede Santos Mártires; y de la materia Derecho Privado I de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Misiones.

cia controvertida contenida en un correo electrónico o una conversación en Whatsapp, o un registro de ubicación de su celular, deberá afrontar, inevitablemente, elevadas sumas de dinero para la producción de una medida probatoria que confirme tal extremo, sin lo cual se expondría al riesgo de un resultado desfavorable.

Por ello, el presente artículo, pretende analizar con cierto grado de cuestionamiento esta práctica procesal que los abogados hemos naturalizado, sin impugnar la legalidad de su procedencia al amparo del principio de gratuidad laboral que beneficia a los trabajadores.

II. EL ACCESO A LA JUSTICIA Y EL PRINCIPIO DE GRATUIDAD LABORAL

En base a lo anteriormente señalado, resulta necesario precisar distintos conceptos involucrados en la situación referida, puesto que la interpretación armónica de los mismos permitirá al trabajador/a, alcanzar el efectivo ejercicio de sus derechos.

Para ello debemos conceptualizar liminarmente el significado del mencionado Derecho de Acceso a la Justicia, que se encuentra contemplado, implícitamente, en la Constitución Nacional con la finalidad de proveer a las personas de la posibilidad de acceder al sistema de justicia para resolver sus conflictos. En el ámbito laboral, este acceso a la justicia se encuentra garantizado principalmente a través del denominado principio de gratuidad procesal, incorporado en el art. 20 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sobre el Acceso a la Justicia se han elaborado distintos trabajos doctrinarios que exceden ampliamente la finalidad del presente, por lo que me limitare a señalar solamente que el mismo constituye un derecho humano, y puede ser analizado desde una doble perspectiva; en primer orden, en un sentido amplio se entiende como garantía de la igualdad de oportunidades para acceder a las instituciones, a los órganos o a los poderes del Estado, que generan, aplican o interpretan las leyes, y regulan normativa de especial impacto en el bienestar social y económico. Es decir, igualdad en el acceso sin discriminación por razones económicas o de género; Y en segundo orden, el Derecho al Acceso a la Justicia también incluye el conjunto de medidas que se adoptan para que las personas resuelvan sus conflictos y protejan sus derechos ante los tribunales de justicia».

Así también, la protección de los derechos laborales ante los tribunales se instrumenta mediante de un proceso, que según Alsina constituye «Una serie de actos ejecutados por las partes y el juez que tienden a un fin común: la sentencia»². Pues es el acto jurisdiccional que pone fin al proceso el que permitirá a las partes acceder efectivamente a la justicia pretendida en el caso concreto. Ahora bien, si analizamos al proceso Laboral en comparación con el proceso Civil y Comercial, debemos resaltar que en el ámbito laboral el proceso no se instrumenta en la inteligencia de que las partes se encuentran en situación de igualdad, sino que el mismo reconoce una situación de disparidad o de inferioridad de una de sus partes —los trabajadores—, con relación a la otra parte —los empleadores— y en respuesta a ello, la ley laboral tutela diferencial y prioritariamente a los trabajadores,

2 Alsina Hugo, Tratado teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, 2º Ed., T.I, Parte General. Pág. 447/448, Ediar. Buenos Aires. 1963.-

lo que pretende alcanzar mediante el reconocimiento de una serie de normas y principios de carácter protectorios que tienen por finalidad equiparar esa situación de desventaja.

En este sentido se ha sostenido que «Si pretendemos aplicar los principios del Derecho de Procesal Civil y Comercial al procedimiento laboral no podríamos hacer efectivo un Derecho igualador y compensador de desigualdades. Las finalidades sociales que posee el Derecho del Trabajo deben establecerse en el proceso, en orden a que ellas se efectivicen. El principio protectorio debe traducirse en una regla rectora, porque la misma inferioridad propia del trabajador que las leyes de fondo reconocen, se produce en el momento de discutirse jurisdiccionalmente las reclamaciones laborales. Esa desigualdad del trabajador se refleja en el proceso, en la dificultad que tiene para acercar y producir la prueba de su razón, presupuesto para activar los beneficios que la ley material le otorga»³.

«La desigualdad de las partes en el curso de la relación laboral, continúa y con mayor acentuación, en el proceso judicial. Mientras el trabajador se encuentra vinculado a su empleador durante la vigencia de su relación, goza de al menos una prerrogativa que pierde luego en el proceso y es la de autocomposición. Sabe que el empleador necesita su trabajo personal y puede hacerlo valer, en caso requiera algún incremento salarial o en la solución de cualquier conflicto. En el proceso judicial, ya está alejado de la comunidad productiva. No cuenta con la posibilidad anterior y, por lo tanto, recibe todo el peso de la desigualdad, ya que los medios de su empleador (que no son pocos) estarán encaminados al éxito de su acción (incluyendo dinero, documentos, testigos, peritos)»⁴.

Este proceso particular y específico del derecho laboral solo puede alcanzarse garantizando la plena vigencia de los Principios del Trabajo. De los Principios del Trabajo, cobra especial interés a los fines del presente artículo el Principio de Gratuidad Laboral, que asegura al trabajador o trabajadora la exención en el pago de tasas de justicia, gastos, depósitos de caución o contracautela en las medidas cautelares de los juicios en que sea parte, para la realización de cualquier reclamo de índole laboral en sede administrativa o judicial.

Su regulación la encontramos en el art. 20 de la Ley de Contrato de Trabajo, que en lo pertinente dispone: «Art. 20: El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo».

Se ha expresado que por imperio de este principio (Gratuidad Laboral), el trabajador —indudable destinatario de la protección— se convierte en un sujeto que debe recibir una preferente tutela jurídica del ordenamiento jurídico laboral⁵. Aclarando que para su implementación, no debería requerirse de comprobación alguna de insuficiencia económica, bastando para ello la sola acreditación de la condición de trabajador dependiente,

3 Gentile Elsa, La Prueba en los Procesos Laborales, Nova Tesis Editorial Jurídica. 2015. Pág. 34.-

4 Mansueti Hugo Roberto. Reflexiones en torno a la apreciación de la prueba, en la reforma al art. 9 de la LCT. 23/08/2010. www.eldial.com.ar - elDial DC1402 - Id SAIJ: DACF110022

5 ORSINI, Juan Ignacio., «Los principios del Derecho del Trabajo», en Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, Buenos Aires, año 7, n° 40, 2010, págs. 489/506.

sin que ello deba convertirse en un obstáculo formal insalvable para la concesión del beneficio de gratuidad. Este principio resulta tan relevante para el derecho del trabajo, que ya se efectiviza en la etapa previa al reclamo judicial, cuando el trabajador cuenta con la posibilidad de cursar intimaciones fehacientes a su empleador mediante el envío de telegramas postales de forma gratuita, conforme lo dispuesto por la ley N° 23789⁶.

Constituyendo una verdadera herramienta tendiente a equiparar la situación que cada parte desarrollara dentro del proceso, al viabilizar la posibilidad de un procedimiento en el que ambas partes serán posicionadas en condiciones de igualdad —relativa como veremos más adelante— para solicitar el respeto y el reconocimiento de sus derechos, y acceder a una sentencia que así lo determine.

Como dice la Dra. Gentile, «Trabajar sobre la base de la igualdad formal, de la teoría de la prueba y su apreciación y valoración llevaría a la irrealización garantizada de los derechos que se deben asegurar y hacer cumplir en materia de derecho del trabajo»⁷.

III. LA PRAXIS JUDICIAL EN LA PROVINCIA DE MISIONES

Habiendo efectuado las conceptualizaciones previas, a continuación analizaré la compleja realidad del trabajador dentro del proceso laboral en la provincia de Misiones, con relación a los conceptos antes referidos, ya que el trámite judicial presenta determinadas imposiciones económicas para el trabajador que obstaculizan la plena vigencia del Principio de Gratuidad, y con ello, la realización del Derecho al Acceso a la Justicia.

Lo señalado reconoce, en cierto modo, un cuestionamiento al rol desempeñado por los operadores jurídicos dentro del proceso judicial laboral, pues como frecuentemente sucede en las causas en las que se requiere la producción de una prueba pericial, la parte que ha ofrecido la misma carga con los costos de su diligencia, independientemente que ella haya sido ofrecida por el trabajador, y sea su posición dentro del proceso la que dependa de su realización para acceder a una sentencia que reconozca sus derechos. En el proceso laboral misionero, por ejemplo, para la producción de una pericia médica, en oportunidad de que no pudiera intervenir el Cuerpo Médico Forense por carecer de profesionales en de la especialidad o por cuestiones de política judicial, el trabajador debe abonar en concepto de adelanto de gastos una suma equivalente a medio salario mínimo vital y móvil, esto representa aproximadamente la suma de Pesos Cincuenta y Dos Mil Setecientos Cincuenta (\$52.750); y para diligenciar una pericia tecnológica, la suma determinada por los juzgados en concepto de adelanto de gastos, es de Un salario mínimo vital y móvil, cuyo valor asciende a Pesos Ciento Cinco Mil Quinientos (\$105.500), montos estimados para el mes de julio del corriente año.

6 ARTÍCULO 1° - Se establece en todo el territorio de la República Argentina un servicio de telegrama y carta documento para los trabajadores dependientes, los jubilados y los pensionados, el que será absolutamente gratuito para el remitente. El servicio de telegrama tendrá las mismas características que el denominado colacionado.

7 Gentile Elsa, Ob. Citada. Pág. 34.

En ambos supuestos la parte trabajadora cuenta con la posibilidad de manifestarse si acepta afrontar los anticipos de gastos que eventualmente solicite el perito designado de la lista oficial —siempre que encontremos un profesional en la materia incluido en ella—, a pesar de que tal manifestación resultaría improcedente si encuadramos la situación desde la óptica del principio de gratuidad.

La situación es distinta cuando no contamos con profesionales en la materia, dentro del listado oficial de peritos, puesto que en esta situación el trabajador que haya ofrecido la prueba, difícilmente pueda negarse a abonar el adelanto de gastos, ante la posibilidad de no realización de la pericia.

Independientemente de ello, la suma que se pretende cargar sobre el trabajador litigante para la producción de la prueba pericial, representa una verdadera imposición económica para este, que comúnmente accede al proceso laboral encontrándose desempleado, y por ende, carece de ingresos para su sostenimiento y el de su familia; y cuando ello no sucede, su salario reconoce naturaleza alimentaria, y el pago de cualquier tipo de gastos durante la tramitación del proceso repercute negativamente en su situación patrimonial desfavorable, con relación a la otra parte del proceso, tal y como lo reconoce la legislación laboral. Lo que sucede cuando el trabajador no puede afrontar los anticipos de gastos dispuestos en la causa, es que la prueba no se realiza, lo que tiene como consecuencia que el trabajador no podrá acreditar el hecho alegado, o lo hará en menor medida; salvo la intervención de los abogados, que por experiencia, suelen contribuir en el pago de los gastos, para así mejorar las posibilidades de éxito en el juicio.

Los abogados que representamos y defendemos derechos e intereses de los trabajadores nos encontramos en la compleja posición de tener que solventar tales imposiciones cuando nuestro representado no cuenta con los medios para ello, ante la necesidad de comprobar los extremos controvertidos en el pleito, a sabiendas de que si no lo hacemos, exponemos al trabajador a un mayor riesgo de una decisión desfavorable, y por ello, frecuentemente recurrimos a verdaderas estrategias de ingeniería financiera para afrontar estos adelantos de gastos periciales, cuando al trabajador le asiste el derecho de gratuidad, reconocido por normas laborales de orden público, que poseen carácter imperativo. Resulta interesante considerar la situación de los abogados ante estas imposiciones, pues las mismas repercuten directamente en su desempeño profesional; en algunas oportunidades, los abogados cuentan con la estructura suficiente para poder soportar el pago los gastos en el proceso; la situación cambia radicalmente cuando lo analizamos desde la perspectiva de un noble abogado, quien difícilmente podrá contar con los medios suficientes para solventar adelantos de gastos periciales, tasas, etc.; exponiendo al abogado recién iniciado en el ejercicio profesional a una situación de discriminación con relación a otros profesionales de mayor antigüedad, a quienes también repercuten estos costos pero en menor medida, implicando la circunstancia descrita un verdadero obstáculo para el ejercicio de la profesional que colisiona con el derecho a trabajar dignamente, pues no debemos soslayar el hecho de que los profesionales independientes son ante todo trabajadores que sostienen a sus familias con lo producido de su actividad profesional, con sus honorarios, que al igual que el salario de un trabajador dependiente posee naturaleza alimentaria ⁸.

8 El trabajo retribuido justamente garantiza el equilibrio social y, en el caso de los honorarios, se trata de la contraprestación de una actividad prácticamente impagable, donde están en

Lo expuesto solamente pretende llamar a la reflexión a magistrados y abogados que a diario intervienen en el proceso laboral, ante esta práctica frecuente que desnaturaliza las finalidades del derecho del trabajo al violentar directamente el principio de gratuidad, quizás priorizando la situación del profesional que deberá intervenir en la producción de la prueba pericial, quitando del centro de la escena a aquella persona a la cual el Derecho Laboral pretende tutelar, el trabajador.

IV. CONCLUSIÓN

Y como conclusión quisiera citar al Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Formosa, que con destacable criterio protectorio ha recomendado a los tribunales inferiores «Un mayor apego a los principios protectorios vigentes en el derecho laboral (art.17 bis de la LCT y 14 bis de la Constitución Nacional)»⁹. Porque la única manera de garantizar los fines del derecho del trabajo y asegurar al trabajador la posibilidad real y efectiva de acceder a la justicia en el caso concreto, es garantizando el respeto y la plena vigencia de los Principios del Derecho del Trabajo, eliminando cualquier tipo de imposición económica que pudiera entorpecer su realización.

juego valores supremos de las personas (honor, integridad, libertad, patrimonio, etc.). De hecho, últimamente ha tenido notable acogida el concepto doctrinal y jurisprudencial de que los honorarios poseen carácter alimentario, o que son de naturaleza alimentaria» (Pesaresi, Guillermo Mario, Honorarios. Consideraciones Doctrinales y Jurisprudenciales -1ª Edición. Ed, Cathedra Jurídica. Buenos Aires. Año 2007, Pág.37).

⁹ S.T.J. Formosa. 22/3/2023. C., RE c/ Car Plan SRL y Otros s/ Acción Común. Publicado en DiarioJudicial.com, 17/4/2023.-



Tecnologías, cambios en los procesos de trabajo y riesgos psicosociales emergentes

POR M. LAURA HENRY ¹

[MJ-DOC-17350-AR](#) | [MJD17350](#)

Sumario: I. Introducción. II. Coordenadas teóricas para la discusión. III. Introducción de TICs y surgimiento de riesgos psicosociales en el trabajo. III.1. Los límites difusos de la jornada de trabajo. III.2. La intensificación del trabajo. III.3. Control y mayor racionalización del trabajo. III.4. La inseguridad sobre el empleo. IV. Discusión y reflexiones finales. V. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

El continuo avance de las nuevas tecnologías, así como la creciente digitalización de actividades de diverso tipo constituye uno de los aspectos más definitorios de nuestro tiempo. Se trata de tendencias que se han acelerado de forma asombrosa en los últimos años, a partir de la expansión de internet, de la aparición de softwares cada vez más sofisticados y de la masificación de diferentes dispositivos (celulares, computadoras, maquinarias, etc.) cada vez más potentes y polivalentes, que son tanto de uso personal como empresarial.

Esta transformación digital está trayendo profundos cambios en todos los aspectos de la vida social. Particularmente, su creciente expansión en el mundo del trabajo ha generado importantes debates sobre las consecuencias que tendrá sobre las formas de producción (modificaciones de procesos y de productos) y sobre las relaciones laborales (deslaboralización, intermediación laboral por plataformas, teletrabajo, etc.). Pero aún es insu-

¹ Investigadora del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas). Docente-Investigadora de la Universidad Nacional de Moreno (UNM). Coordinadora Académica del Programa «Educación y Trabajo» de la UNM. Doctora en Ciencias Sociales y Magister en Ciencias Sociales del Trabajo por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Licenciada en Sociología por la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Correo: mhenry@unm.edu.ar

ficiente el debate sobre las consecuencias que estas innovaciones tecnológicas tendrán sobre las condiciones de trabajo y la salud laboral de los trabajadores.

Estas reflexiones son centrales porque la manera en que la tecnología incide sobre la salud laboral, luego tiene repercusiones sobre el ámbito del derecho del trabajo, sobre los esquemas de prevención de riesgos y también sobre la Seguridad Social. Al respecto, existe una tendencia a considerar de manera favorable todas las innovaciones tecnológicas, en tanto son percibidas como signos de progreso, de modernidad y de potencial crecimiento económico. Pero estas «ventajas» a nivel económico o productivo no siempre son compatibles con la preservación de la salud de los trabajadores e incluso, pueden implicar la aparición de nuevos riesgos.

En este sentido, los cambios en los procesos de trabajo asociados a la introducción de tecnologías pueden contribuir a la aparición de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST). Estos riesgos no son directamente visibles, generalmente son subestimados durante estos procesos de cambio y son escasos los programas de cambio organizacional que los tienen en cuenta. Frecuentemente se desconoce que el cambio tecnológico y la renovación de los procesos productivos se hacen a costa de la salud (psíquica y mental) de los trabajadores, por lo cual es importante visibilizar esos problemas.

En este marco, el objetivo de este texto es interrogarnos sobre los cambios que se producen en los procesos de trabajo a partir de la introducción de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) y reflexionar sobre los efectos que ello tiene en las condiciones de trabajo, con especial foco en los potenciales riesgos psicosociales emergentes. Se trata de cuestiones que requieren estudios en casos concretos, pero igualmente podemos dejar aquí algunas reflexiones generales para abrir el debate sobre las múltiples derivaciones de estos procesos de cambio.

II. COORDENADAS TEÓRICAS PARA LA DISCUSIÓN

En los medios de comunicación es frecuente leer o escuchar que actualmente se está ingresando a la «cuarta revolución industrial», donde las TICs, internet y diversas herramientas (cloud computing, internet de las cosas, inteligencia artificial, etc.) están modificando de manera acelerada la forma de trabajar y producir, todo lo cual además se despliega en el marco de una globalización nunca antes vista.

Pero estas tecnologías no son neutras en términos de condiciones de trabajo. Si bien pueden facilitar el trabajo y enriquecerlo, también traen nuevos desafíos: cambios en los contenidos, nuevos requerimientos de calificaciones y competencias profesionales, mayores exigencias de productividad, sobrecarga de información, niveles de estrés más altos, controles más estrechos sobre los trabajadores, entre otros aspectos.

Esos elementos pueden incidir de un modo negativo sobre la salud, la motivación y el rendimiento del personal, y conducir a episodios de fatiga crónica, burnout (síndrome de estar quemado), depresiones y trastornos de diferente tipo (problemas para dormir, enfermedades gastrointestinales, cardiovasculares, etc.), que emergen como somatizaciones físicas.

El concepto de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) permite nombrar y estudiar todos estos problemas, desde un enfoque ampliado e interdisciplinario. Básicamente, los RPST son aquellos factores presentes en una situación laboral —derivadas del tipo de organización y del contenido del trabajo vigente— las cuales tienen la probabilidad de afectar la salud física, psíquica y social del trabajador.

Al respecto, Gollac (2011) y Neffa (2015) postulan que los factores de RPST son muy variados y abarcan una multiplicidad de aspectos de la situación de trabajo. Por eso proponen su ordenamiento y análisis en torno a seis grandes ejes: i) la intensidad y el tiempo de trabajo; ii) las exigencias emocionales; iii) el margen de autonomía; iv) las relaciones sociales y de trabajo; v) los conflictos éticos y de valores; vi) el grado de seguridad y estabilidad de la situación de trabajo.

Pero ¿dónde residen las causas de estos riesgos psicosociales? Estos fenómenos no tienen origen individual ni pueden ser adjudicados a la «debilidad» de trabajador o su incapacidad para «soportar el trabajo». Por el contrario, es importante remarcar que están originados por una deficiente organización del proceso de trabajo. De esta manera, los RPST solo pueden ser eliminados o morigerados cuando se lo concibe como un problema colectivo y organizacional.

En relación a lo anterior, es fundamental subrayar que el creciente impacto de la tecnología sobre la salud mental y los riesgos psicosociales de los trabajadores ha adquirido una envergadura tal que, ahora mismo, constituye uno de los principales retos en el campo de la prevención de los riesgos laborales (Fernández, 2023). Para afrontar esta situación, se requieren renovadas perspectivas de análisis, nuevas obligaciones preventivas para las empresas y capacitaciones de riesgos laborales que contengan a los RPST en su agenda. Esto último es fundamental, dado que no siempre son conocidos por los trabajadores, los sindicatos ni contemplados por las empresas.

III. INTRODUCCIÓN DE TICS Y SURGIMIENTO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Antes mencionábamos que la causa de los RPST reside en la forma en que se encuentra organizado el proceso de trabajo (división del trabajo, coordinación de tareas, objetivos planteados, etc.). Ahora bien, es frecuente que los procesos de trabajo se vean modificados por la introducción de tecnologías, en el marco de lo que se denomina procesos de innovación. Aquí nos gustaría reflexionar sobre un tipo particular de tecnologías: las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs). Este término se refiere a una amplia gama de herramientas, usadas tanto en empresas como en la sociedad civil, que tienen en común producir, transformar, almacenar o intercambiar información gracias a componentes electrónicos y pueden ser hardware (como computadoras, teléfonos móviles, redes cableadas) o softwares, que permiten la realización de una gran cantidad de tareas (Klein y Ratier, 2012).

Actualmente, las organizaciones (privadas y públicas) hacen un uso intensivo y complejo de las TICs, que se expresa en el uso articulado de internet, intranets y softwares especializados de distinto tipo. Su incorporación no es un mero «aditamento» a los procesos

productivos, sino que frecuentemente estas tecnologías son introducidas como parte de una modificación más amplia del proceso de trabajo, donde se trastocan los tiempos de trabajo, la división del mismo o la coordinación de tareas, entre otros aspectos. Por eso las innovaciones tecnológicas son también innovaciones organizacionales, y deben ser comprendidas en esos términos. Igualmente, por esa causa, debemos interrogarnos sobre sus derivaciones sobre las condiciones de trabajo, porque generan cambios que pueden afectar profundamente la salud de los trabajadores.

Las derivaciones y potenciales riesgos psicosociales que traen las innovaciones organizacionales asociadas a TICs son numerosos y de gran complejidad. Aquí vamos a centrarnos en cuatro situaciones que permiten ilustrar nuestros planteos teóricos y que dejan entrever la estrecha articulación que existe entre tecnologías, cambios en los procesos de trabajo y riesgos psicosociales emergentes.

III.1. LOS LÍMITES DIFUSOS DE LA JORNADA DE TRABAJO

Uno de los problemas más reiterados en relación a la introducción de TICs en los procesos de trabajo está referido a la jornada de trabajo y a la porosidad que adquieren sus límites. Desde el celular, la computadora o una tablet, los trabajadores acceden varias veces al día (de forma voluntaria, o no) al correo electrónico, la mensajería instantánea, las redes sociales o los softwares internos de trabajo de las empresas. Esto los mantiene activos en lo referente a temas laborales, y por esos medios siguen recibiendo requerimientos de jefes y compañeros, aun después de finalizada su jornada legal de trabajo. Este problema se acentúa en el caso de los teletrabajadores o los trabajadores freelance (Henry, 2016), donde la deslocalización borra aún más los límites de la jornada y su referencia muchas veces no existe.

Esta situación se traduce en una disponibilidad persistente y extenuante (sobre todo en el plano mental) porque los trabajadores no encuentran un momento de real desconexión. Esta hiperconectividad, con el correr del tiempo, puede generar estrés, ansiedad, miedos (a permanecer desconectado, a perder información u oportunidades, a no responder a tiempo, «a fallar» a jefes o compañeros), conflictos familiares, trastornos del sueño o gastrointestinales, irritabilidad o incluso, si la situación se extiende en el tiempo, se puede desarrollar un síndrome de burnout (Fernández, 2023).

Como respuesta a esta problemática, se ha comenzado a implementar en países de la Unión Europea normativas que protegen el derecho «a la desconexión» de los trabajadores, y también el derecho a la protección de sus datos. Todo ello para garantizar las condiciones de descanso y de privacidad de los trabajadores, pero también para preservar los derechos de conciliación de la vida personal y familiar. Sin embargo, en nuestro país estas cuestiones aún están lejos de ser consideradas por la legislación y quedan libradas a los arreglos interpersonales que puedan alcanzar el trabajador con su empleador, en cada caso.

III.2. LA INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO

La introducción de innovaciones productivas basadas en el uso de TICs también tiene repercusiones sobre otra dimensión fundamental: la intensidad del trabajo. Es decir, sobre la carga de trabajo y el ritmo del mismo. Estas herramientas son justamente introducidas por las empresas y organizaciones para favorecer un aumento en la productividad y un uso más eficiente de los recursos (humanos, materiales, etc.).

Pero lo que es visualizado como «eficiencia» por la parte empleadora, para los trabajadores puede ser vivido como condiciones de trabajo más penosas. Frecuentemente la tecnología los obliga a aumentar la velocidad en la ejecución de sus tareas para adaptarse a la cadencia marcada por la tecnología, lleva a un acortamiento de los tiempos de descanso y obliga a realizar varias tareas de manera simultánea (multitasking).

La intensificación del ritmo de trabajo constituye un factor de riesgo psicosocial que tiene múltiples derivaciones negativas sobre los trabajadores (Henry, 2017). En el caso de procesos de trabajos atravesados fuertemente por las TICs, esta intensificación se refleja en cuadros de sobrecarga cognitiva, fatiga digital, agotamiento mental y diversas formas de 'tecnoestrés' (EU- OSHA, 2021).

III.3. CONTROL Y MAYOR RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Ciertos grupos de trabajadores, en particular los que ocupan puestos profesionales o más calificados, pueden percibir que las TICs les brindan mayor autonomía para organizar el trabajo en función de las necesidades y preferencias. Pero existen puestos donde la aplicación de tecnología marcha en sentido opuesto y contribuye a acotar los márgenes de maniobra.

Por un lado, porque muchas de las tecnologías utilizadas implican la estandarización de ciertas actividades o la delimitación de ciertas acciones prescriptas de antemano, por los softwares. Por otro lado, el uso de TICs puede llevar a una reducción de la autonomía porque permite a las empresas monitorear el accionar de su personal de manera muy estrecha. A través de sistemas de audio o vídeo, accesos biométricos, softwares de gestión, dispositivos de geolocalización entre otros, actualmente es posible conocer qué está haciendo un trabajador, cómo y en qué lugar.

Se trata de formas de control que se complementan con las formas tradicionales y que, en algunos casos, dejan altamente expuesto al trabajador y su desempeño. Toda aquella acción o procedimiento que no se ajuste a los estándares prescriptos, puede ser detectada por la parte empleadora por medio de las tecnologías, y ser tratada como una «falta» o una forma de proceder que debe ser corregida. De igual manera, aquellos trabajadores que no alcancen ciertos indicadores de rendimiento (trazables por medios de las TICs), podrán ser objeto de apercibimiento.

Este monitoreo tan amplio y extendido, puede devenir un factor de riesgo psicosocial para los trabajadores. Efectivamente, la sensación de estar siendo observado y evaluado en todo momento es un factor de riesgo en sí mismo y un elemento que genera alto estrés. Los dispositivos tecnológicos actuales hacen que el trabajo sea cada vez más traza-

ble y posible de monitorear en todas sus dimensiones. Para muchos trabajadores, estas formas de control son vividas como invasivas, extenuantes y repercuten en su bienestar psicosocial de manera negativa.

III.4. LA INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Los entornos de trabajo en constante cambio y donde se aplican profundas innovaciones tecnológicas generan una gran incertidumbre para los trabajadores. Muchos se preguntan si esas nuevas tecnologías, en el mediano plazo, no serán una forma de reemplazar sus tareas o de ir disminuyendo sus áreas de incumbencia, con el ulterior riesgo de despido. De manera simultánea, también los trabajadores se preguntan si esas innovaciones tecnológicas les demandarán nuevos saberes y calificaciones, cómo podrán adquirirlas y si podrán hacer frente a los cambios y adaptarse. Esta incertidumbre es una gran fuente de sufrimiento, sobre todo para los trabajadores que tienen más antigüedad en las organizaciones y para aquellos en puestos de baja calificación o en modalidades de contratación precarias. Esta problemática hace referencia al fenómeno de la «brecha digital», que en el mundo del trabajo acarrea una gran desigualdad y demarca distintas posibilidades de crecimiento laboral para quienes saben cómo usar ciertas tecnologías, y aquellos grupos que no tienen las condiciones o posibilidades de aprender a usarlas.

De esta manera, los cambios en el trabajo pueden ser vividos con aflicción cuando las transformaciones tecnológicas ponen en cuestión las calificaciones ya adquiridas por las personas y los aprendizajes que fueron estableciendo como rutinas. Los trabajadores sienten que sus saberes ya no tienen validez y que peligran su desempeño dentro de la organización. Esto es fuente de gran ansiedad, malestar, intranquilidad y puede derivar en cuadros de estrés y en la aparición de diversas patologías (trastornos del sueño, problemas cardiovasculares, gastrointestinales, etc.).

IV. DISCUSIÓN Y REFLEXIONES FINALES

Los problemas y los riesgos derivados de la masiva introducción de tecnologías en la esfera laboral invitan a reflexionar sobre las formas de abordar estos procesos de cambio, comenzando a incluir el factor salud como un aspecto relevante en esta discusión sobre el futuro del trabajo.

La tecnología no es «neutra» sino que es implementada con ciertos objetivos y tiene consecuencias diferenciales sobre los actores de la relación laboral. Por ahora, priman los argumentos que exaltan a la innovación tecnológica por su capacidad para mejorar la eficiencia, la competitividad y favorecer la ampliación de productos y de servicios. Pero solo en escasas ocasiones se debate sobre los factores de riesgo psicosocial que entrañan, cuando son aplicadas sin tener en cuenta el bienestar de quienes las utilizan.

La tecnología tampoco es un factor inexpugnable, que llega como un «tren imparable» a los espacios productivos y al cual hay que subirse, sin preguntar ni cuestionar. Por el contrario, el cambio tecnológico debe ser objeto de debate, de consensos e incluso de regulación normativa, en caso de necesidad. Las TICs son herramientas que deben ser introducidas teniendo en cuenta cómo afectan al proceso de trabajo en su conjunto y

analizando cuáles pueden ser las configuraciones que compatibilicen, en la medida de lo posible, el desempeño productivo con el bienestar de los trabajadores.

V. BIBLIOGRAFÍA

- EU-OSHA (2021). New forms of work in the digital era: implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders. Discussion Paper.
- Fernández, D. M. (2023). La formación como principio y fin de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la automatización. Lan Harremanak- Revista de Relaciones Laborales, nro. 49, 1-35.
- Gollac, M. (2011) (coord.) Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Paris.
- Henry, M. L. (2016) «Perfiles y especificidades del trabajo independiente cuentapropista en el escenario productivo actual. Un contrapunto entre los periodistas colaboradores de prensa y los diseñadores de indumentaria independientes», De Prácticas y discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales, Año 5, Número 6.
- Henry, M. L. (2017) «La intensificación del trabajo como factor de riesgo psicosocial en las actividades de servicios» ponencia presentada en el 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 2-4 de agosto, Buenos Aires.
- Klein, T. y Ratier, D. (2012). L'impact des TIC sur les conditions de travail. Centre d'Analyse Stratégique, La documentation française, Rapports et documents, n° 49.
- Neffa, J. C. (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. CABA: CEIL del CONICET; Corrientes: UNNE, Fac. de Cs, Económicas; La Plata: UNLP, Fac. de Cs. Económicas; Moreno: Universidad Nac. de Moreno; CABA: UMET- CITRA.

Teletrabajo - Modalidades del Contrato de Trabajo -
Empleador - Trabajador - Relación de Dependencia -
Riesgos del Trabajo

30-agosto-2023



Las exigencias del trabajo y la virtualidad ¹

POR ANDREA SUAREZ MAESTRE ²

[MJ-DOC-17342-AR](#) | [MJD17342](#)

Sumario: I. Introducción. II. Las exigencias de la organización del trabajo. III. Lo virtual como espacio de trabajo. IV. Efectos de la virtualidad sobre la salud. V. Notas para la prevención. VI. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

Este artículo parte de la noción de exigencias de la organización del trabajo para presentar cómo el uso de las tecnologías ha favorecido al trabajo en virtualidad. El trabajo remoto y la utilización de plataformas digitales y tecnologías de las comunicaciones ya estaba presente desde hace tiempo, pero durante la emergencia sanitaria a causa del COVID-19 se implementó de forma masiva en lugares de trabajo públicos como privados. Con ello resulta importante poner en discusión sus consecuencias sobre la salud.

El objetivo de este artículo es presentar algunos conceptos que nos permitan identificar al trabajo remoto y mediado por las tecnologías como una forma de trabajo que contribuye a mayores exigencias y exposición a factores de riesgos psicosociales.

1 Una primera versión de este documento fue redactada por Andrea Suarez Maestre y Silvia Korinfeld en mayo de 2022 en el marco del curso de formación para docentes organizado por UNIFE.

2 Doctoranda en Ciencias de la Administración y Licenciada en Administración (UNLP). Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA). Docente de la carrera de Relaciones del Trabajo (UNAJ) y en la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA). Coordinadora de la Diplomatura en Gestión del Riesgo de Desastres del Instituto Universitario Juan Vucetich. Contacto: asuarezmaestre@unaj.edu.ar

II. LAS EXIGENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Comenzamos esta reflexión poniendo de relieve que el trabajo que realizamos es mucho más extenso y complejo que lo que indica cualquier descripción de puesto o tareas indicadas asignadas a un cargo. Esta diferencia entre la tarea (o trabajo prescripto) y la actividad que efectivamente realizamos (el trabajo real), es uno de los tan importantes aportes conceptuales que provienen de la Ergonomía de la Actividad (Wisner, 1998). La tarea es aquello que se espera que las y los trabajadores hagan o deberían hacer y por ello toda prescripción tiene definida, explícita o implícitamente, los objetivos o resultados a alcanzar y las condiciones en que éstos deben realizarse: procedimientos o técnicas, elementos de trabajo, tiempos, responsables. Estas definiciones son el resultado de la forma en que el trabajo se organiza al interior de los lugares de trabajo y cuyas características pueden afectar nuestra salud.

Cuando hablamos de organización del trabajo (ODT), nos referimos a la forma en que el trabajo se divide y distribuye entre las personas y, a su vez, entre éstas y los equipos y máquinas que intervienen en el proceso. Como afirma Andrea Pujol:

La organización del trabajo (ODT) es el resultado del conjunto de reglas y normas estandarizadas y tácitas que determinan el modo como se ejecuta la producción y el intercambio de información y conocimientos que implica. Se trata de una construcción social, histórica, modificable y cambiante, que repercute necesariamente sobre los procesos de subjetivación (Pujol, 2018:64).

La autora define dos niveles de análisis: el diseño en sí del trabajo a partir de criterios técnicos (división técnica del trabajo), y por otro lado las estrategias y herramientas para la gestión del trabajo, también llamada división social del trabajo.

Para una comprensión integral de la organización del trabajo se debe tener en cuenta otras dos dimensiones. La división sexual del trabajo se refiere a la distribución de las tareas en función a los estereotipos de géneros y aspectos culturales y sociales, que conllevan a las mayores dificultades para el acceso a cargos de decisión de las mujeres.

Otra dimensión es la división espacial del trabajo, que se refiere a la deslocalización de los lugares donde el trabajo se realiza. Si bien en tiempos de virtualidad ha tomado una especial relevancia, la descentralización espacial ya viene siendo una tendencia observada con los procesos de tercerización y outsourcing (sacar afuera de la organización) como estrategia de fragmentación del colectivo de trabajo y flexibilizar las formas de contratación (Martínez, Soul y Rodríguez, 2021).

Esta deslocalización es posible gracias a que la tecnología de la información y comunicaciones (TIC) cumple un rol preponderante en el proceso de trabajo. El trabajo remoto es una modalidad de deslocalización que puede tener diferentes formas: teletrabajo ³, home office, virtualidad. No necesariamente se refieren a lo mismo, pero sí todas son

3 La reciente ley de teletrabajo (Ley 27.555) enfatiza en que se trata de una modalidad del contrato de trabajo, es decir que se reconoce la relación laboral entre quien trabaja y su empleador. Con ello, se excluye al trabajo freelance, que supone una modalidad de trabajo autónoma, es decir cuando se realizan tareas o servicios para varios clientes.

modalidades de organización, con mayor o menor incorporación de las TIC al proceso de trabajo, donde la coordinación entre tareas y personas (jefes/as, compañeros/as, clientes) se logra mediante el uso de tecnologías (López Armengol, Suarez Maestre, y Rubbini, 2016).

A su vez, con la incorporación de las TIC se re-configura la organización del trabajo, y con ello tanto la tarea (trabajo prescripto) como la actividad (el trabajo real), resultando en nuevas y mayores exigencias laborales que no son neutras para la salud. Las exigencias laborales son aquellas derivadas de la organización del trabajo, según las características de los objetos y medios de trabajo necesarios o impuestos para la realización de la actividad y que se materializan en el propio trabajador, que para desempeñar su trabajo debe contar con ciertas habilidades. Estas exigencias están estrechamente vinculadas a: los tiempos, la cantidad de tareas y la intensidad o ritmos; la vigilancia y supervisión; el tipo de actividad y contenido del trabajo; y la calidad del trabajo dada por la calificación, la iniciativa y toma de decisiones, resultante del grado de conjunción entre concepción y ejecución de la actividad. Entonces, los efectos sobre la salud pueden provenir tanto de las exigencias como las «carencias», es decir los elementos que están ausentes y deberían estar, como por ejemplo el control sobre el propio trabajo, los aspectos creativos, la adecuada combinación entre trabajo manual e intelectual, etc. (Noriega, 1993).

Por ello, se puede afirmar que las nuevas formas de trabajo mediadas por las tecnologías, conllevan a un aumento de las exigencias laborales, la intensidad del trabajo, y la falta de reconocimiento de las dificultades y conflictos presentes en la situación de trabajo. Como afirma Pujol (2018), hay un discurso elogioso de las capacidades de respuesta de los individuos y grupos a formas de organización del trabajo cada vez más exigente, que se retroalimenta con la prescripción de objetivos inalcanzables, y al mismo tiempo niega el sufrimiento que esta dinámica genera en las personas.

III. LO VIRTUAL COMO ESPACIO DE TRABAJO

Se dice que estamos iniciando una nueva fase caracterizada por la digitalización y la conectividad, y con ello, cada vez más tareas requieren la utilización de tecnologías. Cuando hablamos de las tecnologías, nos referimos a aquellos instrumentos, recursos técnicos o procedimientos que empleamos en nuestro proceso de trabajo. Esto incluye la incorporación de nuevas tecnologías materiales, para automatizar procesos e informatizar tareas; tecnologías de gestión para medir calidad y/o productividad; y dispositivos sociales de acción como el trabajo en equipo o en red (Pujol, 2018).

Según Martínez, Soul y Rodríguez (2021) la virtualización del trabajo permite manipular objetos digitales como si fueran objetos físicos, incluso de forma colaborativa por personas que se encuentran en distintos lugares. En esta redefinición del espacio de trabajo que posibilitan las TIC, adquieren especial relevancia las dinámicas de interacción entre los equipos de trabajo a través de las plataformas tecnológicas que cada organización dispone para que la tarea se lleve a cabo. Se trata de rediseños de los circuitos de trabajo, con nuevas reglas:

No se trata de un mejor intercambio de información para una mejor coordinación de acciones: trabajar juntos en las condiciones modernas de la producción es comunicar, en

el sentido de construir y desarrollar un espacio de intersubjetividad y de comprensión recíproca (Pujol, 2018:73-74).

Por ello, las nuevas modalidades de gestión del trabajo están poniendo el acento en esta forma de comunicación ya que, en este contexto de virtualidad, los intercambios son el núcleo esencial de nuevos procesos, donde a la vez, se desmaterializa y desencarna el trabajo (Baudin y Nusshold, 2018).

IV. EFECTOS DE LA VIRTUALIDAD SOBRE LA SALUD

Algunas exigencias laborales pueden identificarse como factores de riesgo psicosociales, pero no impactan de igual manera en la población trabajadora, ya que sus efectos dependen de aspectos subjetivos y las capacidades de adaptación y resistencia individuales y colectivas.

Según un informe de la OIT sobre el teletrabajo, el uso de las TIC aumenta la intensidad del trabajo:

Aspectos como la posibilidad de ser estrechamente monitoreados, el potencial de trabajar más tiempo a un ritmo mayor con interrupciones, la expectativa de conectividad constante con el trabajo, y la posible interferencia entre el tiempo laboral y no laboral indican que algunos trabajadores que usan TIC dentro y fuera del lugar de trabajo con fines laborales pueden sentir altos niveles de exigencia e intensidad de trabajo (OIT-Eurofound, 2019:35).

En cuanto al tiempo de trabajo, se evidencia que con el uso de las tecnologías se prolongan las jornadas laborales, imposibilitan la desconexión y conlleva a un mayor agotamiento y ansiedad, trastornos del sueño y la percepción de los/las trabajadores/as de un deterioro en su propia salud. Para amortiguar estos impactos, el informe sugiere reducir el ritmo de trabajo y las horas suplementarias que se trabajan en forma remota.

También, las dificultades presentes en la virtualidad, como los problemas de conexión, los recurrentes avisos de las plataformas, y la disponibilidad derivada del uso de los mismos dispositivos para las interacciones de la vida personal y laboral, generan mayor tiempo de trabajo y un solapamiento del trabajo productivo con los tiempos y espacios de reproducción de la vida. La doble presencia recae particularmente en las mujeres, que son quienes habitualmente realizan las tareas de cuidado en el hogar. Durante el confinamiento por la pandemia, la virtualidad permitió ahorrar los tiempos de desplazamientos por un lado, pero por otro las tareas de cuidado se incrementaron, en desmedro del tiempo de descanso y ocio.

El derecho a la desconexión ha sido una reivindicación recientemente lograda en términos legales (Ley 27.555), pero que en la práctica se ve dificultada por las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo: acuerdos informales de «disponibilidad 7x24», o por sistemas y plataformas que no tienen en cuenta horarios ni pausas. Sumado a ello, la mayoría de los/las trabajadores/as utilizan sus dispositivos personales para trabajar desde el hogar (Scasserra, 2020).

Otro aspecto a debatir es que el uso de TIC incrementa la autonomía de los/as trabajadores/as, es decir los márgenes de maniobra sobre el propio trabajo. En ese sentido,

el concepto de autonomía tiene una connotación positiva, y se refiere a la posibilidad del/la trabajador/a de manejar sus tiempos, su ritmo, el orden de las tareas, y coordinar el trabajo con otras/os. Las personas que teletrabajan perciben que tienen el control de cómo y cuándo trabajan, y les permite una mayor flexibilidad horaria para conciliar el trabajo remunerado y la vida personal, y con ello logran aliviar las consecuencias negativas de la carga de trabajo (Araya-Guzmán, Salazar-Concha y Adams-Cortez, 2021; OIT-Eurofound, 2019). En el mismo sentido los modelos del estrés muestran que las mayores exigencias psicológicas del trabajo acompañadas de mayores márgenes decisorios pueden generar una sensación de dominio sobre el propio trabajo y un aprendizaje activo, es decir la posibilidad de poner en acto la inteligencia práctica en la resolución de dichas exigencias. Por el contrario, menores márgenes de autonomía combinado con altas exigencias, genera una situación de mayor tensión. La tensión residual acumulada y las restricciones al aprendizaje pueden generar bajas en la autoestima, mayor percepción del estrés y deterioro del bienestar (Karasek, 1998).

Sin embargo, no todas las personas logran sentirse cómodas con el teletrabajo, justamente porque requiere de competencias de autoorganización y además no todas las formas de trabajo remoto permiten esta flexibilidad. Algunos estudios previos a la Pandemia ya advertían que, al trabajar por resultados, las personas sienten un «control excesivo» y una sobrecarga de trabajo (López Armengol, Suarez Maestre y Rubbini; 2016). En estos casos, se habla de autonomía padecida, que se deriva de la distancia entre el trabajo prescrito y el trabajo real. Este sufrimiento puede venir de la falta de capacidades y/o habilidades para autorregular su propio trabajo, al no contar con claridad sobre los objetivos esperados o carecer de conocimientos de cómo alcanzarlos, y de la propia limitación a hacer uso del margen decisorio ante la incertidumbre o desconocimiento sobre los procedimientos prescritos por la institución (Henry, 2020).

Retomando los aportes de los modelos del estrés sobre demandas/control del trabajo, se menciona que el apoyo social de compañeros/as y superiores puede ser un factor amortiguador de la tensión psicológica, dependiendo del grado de integración social y emocional y la confianza, es decir el apoyo socioemocional (Karasek, 1998). Por ello, promover a la cooperación y buenas relaciones sociales en el trabajo puede ser un factor que contribuirá a mejorar la salud, en lugar de un factor de riesgo. Contrariamente, el aislamiento en el teletrabajo puede tener consecuencias negativas sobre la salud, ante la imposibilidad de integrar espacios de participación, compartir con colegas sentimientos y experiencias sobre el trabajo real, y reforzar la identidad como parte de un colectivo de trabajo a través de la cooperación (Pujol, 2018). En el trabajo virtual se pierde la conexión diaria con el grupo de trabajo y los espacios de socialización, y al mismo tiempo hay una invasión del trabajo en el hogar y la intimidad. Asimismo, en el contexto de aislamiento, despersonalización y ocultamiento de la identidad que pueden facilitar las TIC, hay una mayor vulnerabilidad al ciberacoso y la denigración que sufren, especialmente, las trabajadoras mujeres.

En cuanto a las exigencias emocionales, la virtualización del trabajo favorece a un mayor ocultamiento de las emociones y de disociación en lo real del trabajo. Esta dimensión ha sido estudiada en actividades de servicio, como en atención a clientes, donde el ocultamiento de las propias emociones y la simulación de otras son un requerimiento de la tarea. Las interacciones mediatizadas por pantallas, en contraposición a la cara a cara, conllevan a una mayor carga cognitiva, puesto que debemos esforzarnos para enviar y

recibir señales que en un diálogo presencial están acompañadas de un modo más fluido por la comunicación no verbal.

Las dificultades y obstáculos en la comunicación también generan conflictos éticos asociados a la pérdida de calidad del trabajo (calidad impedida) o la sensación de descalificación y/o trabajo inútil.

Otro tema es la inseguridad sobre el trabajo, ya que los cambios e incertidumbre sobre la continuidad en el empleo, la pérdida de derechos o beneficios, o cambios en la organización del trabajo puede asociarse a sentimientos de angustia y trastornos de ansiedad, por mencionar algunos de sus efectos sobre la salud.

Finalmente, la ergonomía de la actividad nos propone abordar otras exigencias asociadas a la virtualidad. Las largas jornadas laborales en posiciones estáticas y en puestos de trabajo ergonómicos, puede provocar dolores musculares y lumbares o patologías más severas cuando no se respetan los tiempos de recuperación y descanso.

Además de la carga física, también el uso de las tecnologías, sobre todo en labores que se realizan con más de un dispositivo electrónico a la vez, puede provocar una mayor carga cognitiva: La presentación de informaciones de distinto tipo, necesaria para tratar un problema, se cristaliza sobre una (o dos) pantalla(s), presentando las informaciones necesarias para la resolución en forma lineal y secuencial, obligando a los operadores a realizar manipulaciones permanentes para poder ver uno u otro documento electrónico, cuando antes los documentos impresos les permitían disponer de la información en forma global, heurística e inmediata. Sin hablar de las solicitudes que esto genera a nivel de cargas visuales y posturales (Baudin y Nussold, 2018:11).

Estas consecuencias sobre la salud, en el pasaje de lo analógico y lo digital, forman parte de las investigaciones en curso sobre los llamados riesgos emergentes, junto con los trastornos musculoesqueléticos por las posturas forzadas y movimientos repetitivos requeridas para la manipulación de dispositivos electrónicos que pasaron de un uso ocasional a ser un elemento central del proceso de trabajo.

V. NOTAS PARA LA PREVENCIÓN

El escenario que hemos conceptualizado y caracterizado en este documento nos enfrenta a la pregunta de qué podemos hacer los/as trabajadores/as frente a la extensión del uso de las tecnologías y las exigencias de mayor intensidad del trabajo y productividad.

Algo que nos parece pertinente enfatizar es que el apoyo social es una forma de amortiguación de los efectos negativos de las altas exigencias del trabajo. El compartir sentimientos y preocupaciones con colegas, e intercambiar estrategias y soluciones a los problemas de lo real del trabajo, son una eficaz respuesta colectiva a los padecimientos que percibimos como individuales pero que lo son.

Finalmente, poner en cuestión el uso de la tecnología no significa necesariamente dejar de utilizarlas, sino mejorar su uso en favor de no descuidar nuestra salud. Esperamos que este documento contribuya en ese sentido.

VI. REFERENCIAS

- Araya-Guzmán, S.; Salazar-Concha, C. y Adams-Cortez, K. (2021). Explorando la relación entre autonomía, factores estresantes y agotamiento, en teletrabajo. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação, RISTI*, N.º E46, 11/2021. https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/25414/1/RISTI_11_2021.pdf
- Baudin, C., y Nusshold, P. (2018). Digitalización y evolución del trabajo real: Introducción. *Laboreal*, 14(2), 9-14. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiv218cbpn>
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, y Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Henry, M.L. (2020). Riesgos psicosociales del trabajo durante la pandemia: entre la proliferación de protocolos y la autonomía padecida. En J. Neffa (Ed.), *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical*. (pp. 83-98). Homo Sapiens Ediciones. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/11/Pandemia-y-Riesgos-Psicosociales-en-el-trabajo-verso%CC%81n-definitiva.pdf>
- Karasek, R. (1998). El modelo de demandas-control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En Oficina Internacional del Trabajo (OIT) *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Edición en español: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y Organización Internacional del Trabajo. Edición en línea, OIT, 2012, pág. 34.6-34.16.
- Ley 27555 (14/08/2020). Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.
- López Armengol, M.A.; Suarez Maestre, A. y Rubbini, N.I. (2016). El teletrabajo en las organizaciones. *Bit & Byte*, 3. pp. 23 - 24. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/53450>
- Martínez, O.; Soul, J. y Rodríguez, G. (2021). Teletrabajo en época de emergencia. Impacto en las condiciones de trabajo y salud de las y los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad y Provincia de Buenos Aires. Fundación Friedrich Ebert. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18579.pdf>
- Noriega, M. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad, en Laurell, A. C. (coord). *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000, No. 3. Washington: Organización Panamericana de la Salud, pp. 167- 187. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/3293>
- Pujol, A. (2018). La organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y seguridad de los trabajadores. En Orozco García, O.A.; del Castillo Martín, N.P.; Román Hernández, J.J. (compiladores). *Seguridad en el trabajo: un enfoque psicosocial*. Cali: Editorial Bonaventuriana, pp. 57-77. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2018/09/LibroSeguridadIntegralTrabajo.pdf>
- Scasserra, S. (2020, agosto 6). Derecho a la desconexión. *Revista Anfibia* [en línea] <https://www.revistaanfibia.com/derecho-la-desconexion/>
- Wisner, A. (1998). *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Buenos Aires: CEIL/CONICET - Humanitas.

Derecho del Trabajo - Proceso Laboral - Derecho Comparado - 30-agosto-2023
Inteligencia Artificial - Seguridad Social - Tics



Incidencias de las nuevas tecnologías en el Derecho del Trabajo e Impacto en la seguridad social

POR ADRIANA MICALE ¹

MJ-DOC-17348-AR | MJD17348

Sumario: I. La brecha digital. II. Incidencia de la Inteligencia Artificial en los derechos Fundamentales. Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social. III. TICS y Economía Colaborativa. IV. Conclusión.

Más allá de que debemos asumir que no siempre se tiene en claro de que se habla cuando nos referimos a la inteligencia artificial (IA), es importante tener en cuenta que tanto ella, como las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) nos interpelan, y por sobre todas las cosas tienen impacto en todas las disciplinas, generando debates aplicados, alcanzando a los debates constitucionales en materia de derechos fundamentales.

Respecto a la Inteligencia artificial en general podemos decir que se alude al desarrollo de sistemas que imitan o reproducen el pensamiento y obrar humanos, actuando racionalmente, en el sentido de hacer lo correcto en función de un conocimiento determinado interactuando además con el medio; pretenden sintetizar o reproducir procesos cognitivos humanos, tales como la percepción, la creatividad, el lenguaje o el aprendizaje ². Para lograr el cometido se utilizan las herramientas proporcionadas por la computación y los algoritmos que «aprenden» a base del procesamiento de datos, concebidos como una sucesión finita de operaciones que se realizan en un orden preciso para dar respuesta a un problema, realizar un cómputo, procesar datos y llevar a cabo otras tareas o actividades.

1 Abogada. Magister en Seguridad Social. Universidad Alcalá de Henares y O.I.S.S. Magister en Empleo. Universidad Castilla La Mancha. Profesora Adjunta. Investigadora Facultad de Derecho. Y Profesora Titular Seguridad Social Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires.

2 Russell y Norvig, 2008:1 yss.

Tal como se señala ³ desde sus inicios de los años 50 fecha que se la conoció, hubo optimismo, pues se pensó que en veinte años las máquinas serían capaces de hacer el trabajo de una persona, y en los '70 se creyó que en tres u ocho años más existiría una máquina con la inteligencia de un ser humano; sin embargo las previsiones no se cumplieron entre otras cosas por la falta de datos la escasa capacidad del sistema de computación existente en ese momento; revitalizándose en los años '80, y decayéndose las expectativas recién con la aparición de la Big Data la disponibilidad de nuevos procesadores potentes y la disminución de costos y el desarrollo de redes más complejas, recién se consolidaron las expectativas y la decisiva importancia que tendrá en los próximos años. Así es que ha sido necesaria su regulación, con el dictado de la Ley de inteligencia artificial, la que encontró aprobación en la Unión Europea en junio del corriente año, constituyendo éste, el primer cuerpo normativo en la regulación, propendiendo a garantizar mejores condiciones de uso y desarrollo teniendo en cuenta las características de esta tecnología innovadora, mejor asistencia sanitaria, condiciones de desarrollo, transporte más seguro y limpio, fabricación más eficiente y energía más barata y sostenible.

I. LA BRECHA DIGITAL

De este modo y sobre la base de la consolidación de los antecedentes descriptos, aparece en el mundo del trabajo y por ende con impacto en la seguridad social contributiva, emergiendo como uno de los mayores retos en las sociedades, un elemento diferenciador de la clase trabajadora, que es la brecha digital.

Al decir del autor en cita ⁴, la era digital contrariamente a las expectativas de las relaciones más democráticas e igualitarias en las que todos los individuos y grupos disfrutarían de un acceso total a oportunidades ventajas y servicios. se ha producido más discriminación, más desventajas y más exclusión social a causa de la aparición de una recalificación tecnológica, en la que la llamada brecha digital crece provocando la generación de grupos cada vez más precarizados que golpean a las personas mayores, a las mujeres. generalmente arraigadas a los trabajos de menor calificación y a otras personas en situación de vulnerabilidad; se plantea una situación en el mundo de las relaciones laborales donde, los trabajadores ocupados en trabajos menos calificados quedan muchas veces al margen de aquellas labores vinculadas al desarrollo tecnológico, y sin posibilidad de acceder en el marco competencial a la robótica u otra aparatología que permita desarrollar tareas de complejidad. Por su parte, la mencionada big data y secuencias algorítmicas quedan reservados a sectores de mayor rango y decisión

Siguiendo la tesis de Cabezas, de que «emerge un concepto de equidad digital como un asunto de derechos civiles y sociales vinculado a la dignidad de las personas y de las colectividades» donde parecieran profundizarse las asimetrías y distanciarse mayormente

3 Presno Linera Miguel Ángel 2Derechos Fundamentales e Inteligencia Artificial Ed. Marcial Pons

4 Cabeza Pereiro Jaime Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Vigo

las posibilidades de acceso al estado de bienestar, a aquellos grupos que no pueden acceder al piso de conocimiento digital necesario que permita incluirlos.

Las estadísticas relevan ⁵ que tal como se ha dicho la brecha digital constituye un factor de mayor exclusión del mercado laboral y, por extensión, de la protección social a quienes o acceden a la mayor calificación dejando si bien la tecnología contribuye al crecimiento, en términos sociales el análisis de la empleabilidad en momentos de crisis no se reducen las fracturas sociales de los grupos vulnerables.

Internet había generado una expectativa no cumplida, que quedó demostrada durante el aislamiento impuesto por la pandemia que provocara el COVID 19, en tanto sin la asistencia de políticas públicas, las TIC'S solo permitieron a un sector de la sociedad sostener un debido nivel de acceso a la comunicación, y continuidad laboral.

La libre circulación de la información en el ámbito de la intimidad familiar, quedó reservada a quienes contaron con un trabajo formal que facilitó herramientas, con una suerte de «ciudadanía», a la que no accedieron todos y todas; cabe recordar por caso, que maestros y maestras dictaban clase a sus alumnos desde teléfonos celulares, hubo alumnos y alumnas que no tenían conexión, o que en un ámbito familiar donde convivían varias personas no se contaba con las herramientas informáticas necesarias para acceder a las obligaciones laborales y estudiantiles del grupo familiar; en definitiva se profundizaron los desequilibrios sociales preexistentes. Las TICS no ponen remedio por ellas mismas a las grandes fracturas sociales. Incluso, bien por el contrario, es probable que agraven las brechas preexistentes ⁶.

II. INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL

La teoría general de los derechos humanos fundamentales, en los estados sociales y democráticos, se enfocan en la regulación y protección de los derechos humanos fundamentales, dado que determinados usos de la Inteligencia Artificial pueden plantear riesgos individuales y sociales que pueden ponerlos en peligro, teniendo en cuenta que la función aplicada de la Inteligencia artificial, tendría incidencia en el control de cumplimiento por ejemplo, de las obligaciones de empleadores (inspección laboral) como en el tributario (ingreso de cotizaciones de la seguridad social).

La secuencia algorítmica suministrada como herramienta, tendría por objeto determinar en base a los datos cuáles deben ser las inspeccionadas en el futuro sobre la base de un análisis de riesgo obtenido por incumplimientos anteriores detectados, siendo esos incumplimientos los datos brindados a la herramienta. Por esta razón, es sumamente

5 Debe citarse el estudio de Olarte Encabo, S., Brecha digital, pobreza y exclusión social, Temas Laborales, n° 138, 2017, pp. 285 ss.

6 Cabeza Pereiro Jaime Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Vigo ensayo «La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo» Dialnet. TEMAS LABORALES núm 155/2020. Págs. 13-39

importante que los datos suministrados sean completos, de calidad y sin sesgos manifiestos ⁷. Podrían detectarse los resultados derivados de los aprendizajes automáticos, generándose predicciones. Aplicable asimismo en el sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género, (vío gen), que es el sistema algorítmico que determina en España el nivel de riesgo de una víctima de violencia de género en orden al establecimiento de medidas de protección: mecanismo perfectamente replicable para el logro de ámbitos laborales libres de violencia, con la identificación de conductas inaceptables en los términos descritos en el convenio 190 y la Resolución 206 OIT. Los protocolos de violencia de género funcionan a partir del registro de las denuncias, en los que interviene, la valoración policial del riesgo (VPR) y la Valoración policial de la evolución del riesgo (VPER).

No se afirma que el sistema de predicción basado en el aprendizaje automático, sea capaz de tener en cuenta patrones que otros métodos pasan por alto, tampoco que sea perfecto, sino que provoca menos errores que los juzgadores humanos ⁸.

III. TICS Y ECONOMÍA COLABORATIVA ⁹

En primer lugar, desafía desentrañar si el trabajo ordenado a partir de la articulación de plataformas constituye una verdadera economía de tipo colaborativo.

La terminología técnica, cuando menciona a la «economía colaborativa» refiere al facilitamiento de actividades mediante plataformas digitales que crean un mercado abierto para el uso temporal de bienes o servicios ofrecidos a menudo por particulares; así ha sido expresado en la Comisión Europea, Comunicación «Una agenda europea para la economía colaborativa» de junio 2016 ¹⁰. Es decir, una terminología que inicialmente se empleó para designar a aquellas plataformas digitales que tenían como finalidad ayudar al intercambio de bienes o servicios entre particulares, actuando las plataformas como intermediarias del servicio. En tal planteo de intervención de las plataformas, no aparece conflicto que permita llevar a confusiones en cuanto a la calificación del vínculo existente entre quién articula la plataforma y el productor del servicio que satisface un requerimiento de un tercero que lo solicita.

Diferente es la situación cuando no solo existe la organización mediante la utilización de plataformas digitales, participando las plataformas como meras intermediarias, sino

7 Todoli Signes,2020:333

8 Presno Linera, Miguel Ángel Debates Constitucionales. Derechos fundamentales e inteligencia artificial Nota pag.28

9 Micale A.en LUCAS CAPARRÓS Y HÉCTOR OMAR GARCÍA (coordinadores) EL TRABAJO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Editorial Ediar.

10 SERRANO OLIVARES RAQUEL Nuevas Formas de Organización Empresarial: Economía Colaborativa O mejor, Economía Digital a Demanda - Trabajo 3.0 y Laboralidad: En Economía Colaborativa y Trabajo en Plataformas: realidades y desafíos. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO MIGUEL C, HERNÁNDEZ BEJARANO MACARENA directores Albacete España Editorial Bomarzo, 2017 pp 19 a 23

que éstas además intervienen activamente en la definición de las condiciones de uso de la plataforma obteniendo beneficios económicos. Es decir, son plataformas que además de ser intermediarias prestan los servicios subyacentes, en cuyo caso no estamos en presencia de una economía de tipo colaborativo sino en una típica economía digital («gig economy», «on demand economy» o «trabajo 3.02»¹¹ de este modo claramente no tienen sólo una finalidad colaborativa, o facilitadora del encuentro virtual de una demanda y su satisfacción, sino que definen a una actividad legítimamente lucrativa.

Cobra importancia en la resolución de la calificación jurídica una aproximación muy ajustada realizada por Agote¹² cuando establece que «on demand economy» se caracteriza por tres elementos centrales a) la desmaterialización del ofertante de los bienes y servicios como consecuencia de la digitalización b) la capacidad tecnológica de contacto instantáneo entre el demandante de bienes y servicios y un «pool» de potenciales oferentes y c) la delegación de decisiones empresarias a programas informáticos que están programados para tomar decisiones en torno a cuestiones centrales, tales como la medición del rendimiento o la calidad de servicio».

La calificación jurídica como operación intelectual está dirigida a referir si un acto, un hecho o una situación jurídica se adecuan a una categoría o institución ya existente; por tanto, comprobada la naturaleza jurídica y habiéndose determinado que la situación de hecho o derecho refiere a una categoría típica existente es posible determinar cuál es la ley aplicable. Por tanto, no pareciera en lo inmediato más allá de las soluciones programáticas que en el futuro se avengan a configurar otras categorías, que haya una dificultad o impedimento en adecuar las nuevas relaciones de trabajo producto de las nuevas tecnologías o de los nuevos usos aplicados a las categorías tradicionales existentes.

Cabe considerar sobre el particular lo expresado en la publicación en referencia¹³ por cuanto su autor reconoce que «De cara al futuro, una mayor diversidad de las modalidades de organización del trabajo, los cambios en las estrategias de gestión empresarial y el surgimiento de redes de producción de ámbito mundial representan desafíos para las relaciones laborales organizadas y la negociación colectiva».

Sin duda entonces, la calificación jurídica del trabajo realizado a través de plataformas, supone un condicionante que en primer orden incumbe a la tipicidad de las tareas prestadas, generando un reparto de potencia normativa de regulación dónde sin lugar a dudas la valoración debe estar presente no solo en la escala judicial de resolución de conflictos, sino en la decisión política que sustenta a las políticas públicas que son las que marcan la intervención de los órganos administrativos de reglamentación y control.

11 RODRÍGUEZ - PIÑERO ROYO, M.C.: «El Trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal» Revista Creatividad y Sociedad» núm. 26 2016

12 AGOTE R.: «On demand economy» 10 claves de entendimiento laboral, IUS labor Revista Electrónica de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, núm. 1/2017 Universidad Pompeu Fabra, p. 5

13 RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO Miguel «El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo» Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla. trabajo tiene su origen en la intervención de su autor en la XXX Jornada de estudio sobre negociación colectiva de la CCNCC, celebrada en Madrid el 26 de octubre de 2017.

De este modo con relación a lo interpretativo en materia de calificación laboral, las reglas que sustentan la protección social en materia de contingencias de la seguridad social, tal como están descriptas y reguladas en nuestro ordenamiento, requerirán de que se arbitren en base a los principios constitucionales y supra legales las herramientas que en base a la protección real sustenta el apego a los principios que en la disciplina se encuentran vigentes, sin la tentación economicista y corriente del administrador que frente a la insuficiencia de los recursos necesarios para atenderlas encuentre las soluciones desviando el centro de imputación subjetiva de la protección.

Por ello, es dable analizar en este contexto si existe una real imposibilidad protectoria frente a la presentación de las nuevas formas en que se articulan las relaciones laborales producto de las nuevas tecnologías impactadas por la era digital y las relaciones producto de las comunicaciones en red; es decir si hay una dificultad cierta en la individualización de las categorías jurídicas que describen las tareas realizadas que permitan individualizar la calificación laboral, o si solo es cauce para eludir una protección concebida como causa del llamado costo laboral o costo de mano de obra, «entendido a los efectos de las estadísticas del costo de la mano de obra, como el que corre a cargo del empleador que ocupa a la mano de obra». «El concepto estadístico del costo de la mano de obra abarca la remuneración por el trabajo cumplido, la remuneración por tiempo no trabajado, las primas y gratificaciones, los gastos en concepto de comidas, bebidas y otros pagos en especie, los costos de vivienda de los trabajadores a cargo de los empleadores, los gastos de seguridad social de los empleadores, los gastos de formación profesional a cargo de los empleadores, el costo de los servicios de bienestar y los costos no clasificados en otros grupos, como los gastos de transporte de los trabajadores, el suministro de ropa de trabajo y los gastos de contratación, así como los impuestos considerados como costos de mano de obra. La Clasificación internacional uniforme de los costos de mano de obra adjunta a esta resolución indica más detalladamente los componentes de dicho costo»¹⁴.

Prima facie no pareciera existir una dificultad cierta que atravesase el tema. Se admite por cierto que la dispersión que provoca la deslocalización física de los trabajadores en las nuevas unidades de negocio, pueda justificar la dificultad en la fiscalización y la ejecución tradicional de control y del poder de policía laboral; sin embargo, nada impide la calificación de dependiente o autónomo que es la que verdaderamente incide en la protección, como asimismo surge evidente la necesaria regulación.

IV. CONCLUSIÓN

La aplicación de la Inteligencia Artificial (IA) y las Tecnologías de la Información y la comunicación poseen una incidencia creciente en las relaciones jurídicas en general, y en el derecho del Trabajo y la Seguridad Social en particular, lo que no impacta directamente en el objeto protectorio de las personas que trabajan o son pasibles aún, de cobertura como sujetos y sujetas de preferente tutela. La situación de concentración de prevalencia

14 www.ILO.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/iabcos.pdf Según la definición de la Resolución sobre las estadísticas del costo de la mano de obra, adoptada por la undécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo

de la riqueza mantienen fortalecida la estructura asimétrica de poder, más allá de la evolución de las técnicas que perfeccionadas podrían favorecer, en tanto y en cuanto no sean acompañadas con políticas públicas de protección y no impacten en el mejoramiento de las condiciones de los grupos en situación de vulnerabilidad representados mayoritariamente por las personas que trabajan, especialmente los menos calificados, adultos mayores y mujeres que son quienes detentan la mayor pauperización de ingresos, desempleo y ausencia de protección. Sin dudas, es imprescindible regulación específica en términos de protección, y por caso en su ausencia, incorporar en el plano de la interpretación los ejes que reconozcan el eventual impacto, que no debería impedir el reconocimiento de las asimetrías y la necesaria protección.



La brecha digital de género

POR M. FABIANA SOSA ¹

[MJ-DOC-17343-AR](#) | [MJD17343](#)

QUÉ ES LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

La brecha digital de género es una de las variables más relevantes relacionadas con el retraso de las mujeres en la incorporación al mundo de las nuevas tecnologías y al uso de Internet, siendo que las diferencias de acceso entre hombres y mujeres se dan en todas las sociedades actuales, tanto en contextos de economías avanzadas como de economías en desarrollo.

En ese sentido, se dice que «las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el terreno de las nuevas tecnologías e Internet, tienen diferentes manifestaciones, que van desde el acceso, pasando por la intensidad del uso, hasta el tipo de uso que se les da, sin olvidar, lógicamente, los factores económicos y socio-culturales que las rodean» ².

Las mujeres aprovechan cada vez más las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en todas las esferas de la vida, pero al mismo tiempo se produce una brecha de género ³ manifiesta no sólo en el menor número de mujeres usuarias de las TIC, sino también en la persistencia de desigualdades estructurales específicas de género que constituyen barreras para su acceso y su uso.

1 Abogada Laboralista. Actualización en Género y Derecho - UBA.

2 Arenas Ramiro, Mónica (2011). «Brecha digital de género: las mujeres y las nuevas tecnologías». Artículo (España: Universidad de Alcalá).

3 La brecha de género (en inglés gender gap) es una construcción analítica y empírica que surge de la diferencia entre las categorías de una variable en relación con las tasas masculinas y femeninas. Destaca las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito, en relación con el nivel de participación, acceso a oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios, control y uso de los recursos, que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas de género se expresan en todas las áreas del desempeño, como el económico, social, laboral, cultural, sanitario, etc. Se fundan en la jerarquización de las diferencias entre hombres y mujeres y se expresan de distinta manera según el área de que se trate. («Unidad de Igualdad de Género - Instituto Andaluz de la Mujer - Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social»)

Al inicio de la aparición de las TIC, se partía de la idea de que no existía la brecha digital, sino que el retraso de algunos sectores, colectivos y países, era un estadio que se superaría con el tiempo y con el crecimiento económico (bastaría poner ordenadores para que la gente los utilizase).

Hoy se constata, sin embargo, que hay diversos tipos de brecha digital y que esta persiste y adquiere nuevas formas. Además de la brecha de acceso, hay una brecha de uso, una brecha de contenidos y una brecha de habilidades tecnológicas ⁴.

Brecha digital es la disparidad existente entre individuos, hogares, empresas y áreas geográficas de diferentes niveles socio-económicos en relación tanto a las oportunidades de acceso a las tecnologías de información y comunicación como al uso de éstas para una amplia variedad de actividades. Son capacidades para adquirir destrezas prácticas en TIC necesarias para el trabajo y la vida cotidiana. La brecha digital está relacionada con la brecha del conocimiento y, más específicamente, con las «habilidades digitales» ⁵ necesarias para vivir y trabajar en sociedades caracterizadas por la importancia creciente de la información y el conocimiento.

Sin embargo, la preocupación por las diferencias de género en el uso de ordenadores e Internet es creciente. Se han analizado diferentes aspectos en el uso de Internet en la sociedad y se ha demostrado que no hay diferencias en el uso de Internet en el tramo de edad de 16 a 24 años, pero va aumentando con la edad, llegando a ser diez puntos inferior en las mujeres en el tramo de edad de 65 a 74 años ⁶.

Cecilia Castaño señala que la brecha de género también está relacionada con la escasa proporción de mujeres que trabajan como profesionales de la informática. Apunta Castaño que «lo más grave es que estas diferencias de género en las profesiones informáticas no parece que tiendan a reducirse en el futuro, ya que son más agudas entre los más jóvenes (menos de 40 años)» ⁷.

En la actualidad es posible identificar distintas perspectivas o líneas de investigación que indagan la problemática, tanto para brindar información estadística y descriptiva de las brechas, así como para visibilizar sus causas y esbozar posibles soluciones.

En primer lugar, un tipo de abordaje propone indagar en la participación de las mujeres como sujetos de la «sociedad de la información», por un lado, visibilizando las aportaciones que realizaron a lo largo de la historia y demostrando que no son tan pocas, y por otro lado, identificando los obstáculos que siguen impidiendo una auténtica inclusión de las mujeres en este ámbito.

En segundo lugar, otro tipo de estudios orientados al mercado laboral mapea los usos de las tecnologías de la información y comunicación por parte de mujeres y su relación

4 Castaño, Cecilia (2008). «La primera y la segunda brecha digital». La segunda brecha digital. Bogotá: Universidad de Valencia. p. 15-55.

5 2011-2017, (c) Copyright skillsyouneed.com. «Digital Skills in the Workplace | SkillsYou-Need». www.skillsyouneed.com

6 «Productos y Servicios / Publicaciones / Productos y Servicios / Publicaciones / Publicaciones de descarga gratuita». www.ine.es.

7 Cecilia., Castaño, (2014). Género, ciencia y tecnologías de la información. Editorial UOC. ISBN 9788490648865. OCLC 956649160.

con el empoderamiento y las oportunidades de acceso al mundo del trabajo en el sector empresarial. Una tercera línea está referida a las relaciones entre tecnología y el sistema sexo-género, examinando las implicancias epistemológicas de las categorías asociadas implícitamente a «lo femenino» y «lo masculino» en el diseño, desarrollo, difusión y utilización de las tecnologías.

ALGUNOS DATOS A TENER EN CUENTA

Según el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL, Notas para la igualdad N° 10, Sept.2013 ⁸:

- La brecha digital de género se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a equipos informáticos y en el uso de dispositivos electrónicos e Internet (TIC).
- En América Latina las mujeres igualan a los hombres en el acceso a computadores y a la conexión de Internet en el hogar.
- En cuanto al uso, existe una brecha digital en todos los países de la región con un porcentaje de mujeres menor al de los hombres que declaran usar el Internet desde cualquier punto de acceso (hogar, trabajo, establecimientos educativos, centros comunitarios, etc.)
- La Encuesta de Monitoreo y Evaluación de Gobierno en Línea 2012 de Colombia, reafirma que los hombres tienen mayor conocimiento que las mujeres a la hora de realizar trámites (obtener créditos educativos, pagar impuestos y otros, contactar a las entidades públicas). Esta encuesta muestra también que las mujeres utilizan en menor medida todos los dispositivos, y la brecha más marcada se registra en los dispositivos móviles como teléfono celular, tabletas, y otros.
- Las desigualdades sociales de género presentes en la familia, la escuela y el mundo laboral se expresan también en las diferencias en las capacidades y habilidades de las personas para acceder, utilizar programas, equipos informáticos y los recursos del nuevo paradigma tecnológico. Las «tuberías rotas» en las distintas etapas de la vida.

Se habla de las tuberías rotas o con fugas para describir cuando las mujeres y personas LGBTIQ+ inician un recorrido educativo o profesional, pero poco a poco lo van dejando, ya sea por razones personales, o debido a barreras institucionales, estereotipos y otras formas de discriminación ⁹.

En la niñez, los estereotipos, tanto en la crianza como en la escuela, empiezan a generar intereses particulares. Juegos y modelos de referencia construyen cierta idea de qué actividades son las que niños y niñas son capaces de realizar.

⁸ <https://oig.cepal.org/es/notas/nota-la-igualdad-ndeg-10-la-brecha-digital-genero-reflejo-la-desigualdad-socia>

⁹ (Fuente, BID, 2017)

En la adolescencia, los estímulos y las expectativas de familias y docentes profundizan ese camino. Los chicos «son mejores» para matemáticas y tecnología, las chicas «son buenas» en lengua y artes. Así los y las adolescentes empiezan a pensar en su futuro laboral.

Llegando a la juventud, en las universidades, en las carreras CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemática) predominan los varones. Allí los prejuicios y la discriminación hacen más difícil el camino emprendido por las mujeres que desean desarrollarse en estas carreras.

Hacia la adultez, las instituciones son más hostiles para las mujeres que logran insertarse en el mercado laboral en estas áreas. Difícilmente accedan a los puestos más jerárquicos y de dirección, que son ocupados por varones.

Si vemos la información proporcionada por Argentina ¹⁰, podemos observar lo siguiente:

Infancia: El 45% de los/as docentes de nivel primario considera que hay una diferencia de rendimiento según el género, y el 81% que esa diferencia favorece a los varones. Un 30% de las familias considera que los niños tienen mejor rendimiento en tecnología, y un 8% cree eso de las chicas.

Adolescencia: En las Pruebas PISA 2018 ¹¹ los varones superaron por más de 15 puntos a las mujeres en matemáticas y por 10 puntos en ciencias. Las mujeres representan el 32,5% de estudiantes en escuelas técnicas de nivel secundario. En informática son el 35%, en electrónica y electromecánica el 12% ¹².

Juventud: Entre el 2010 y el 2016, las mujeres representaron el 33% de las inscripciones en carreras STEM de nivel universitario. Los varones el 67% ¹³. Según una encuesta realizada a estudiantes, un 22% manifiestan alguna potencialidad para desarrollarse en la informática. Entre estos estudiantes encontramos casi al cuádruple de varones que de mujeres ¹⁴.

Adultez: Las mujeres tienen menos empleos calificados que los varones (74% vs 84%) y tienen en mayor medida trabajos no afines a sus estudios (88% vs 72%) ¹⁵.

¿Por qué es necesario superar las brechas digitales de género?

Según la OIT, «la persistente brecha de género en la tecnología está bien documentada, pero podría sorprenderles saber que la brecha trasciende la riqueza nacional y las líneas de desarrollo» ¹⁶.

10 Infancias y adolescencias en la era digital: un análisis de los sesgos de género en el aula y sus implicancias en las elecciones futuras en las áreas STEM (Grow, Aula Abierta, Chicos.net).

11 Fuente: PISA 2018. (Las pruebas PISA son exámenes estandarizados realizados por la OCDE que miden, cada tres años, los rendimientos de niños y niñas de escuelas secundarias en matemáticas, ciencias y lectura.)

12 Fuente: INET 2016

13 Fuente: BID + Chicas en tec 2019.

14 Fuente: Fundación Dr. Manuel Sadosky, 2015

15 Fuente: INET + ENTE 2019

16 ILO, publicación del 12 de noviembre de 2019 OIT <https://ilostat ilo.org/es/techs-persistent-gender-gap/>

En todo el mundo las mujeres tienen menos probabilidades de estar empleadas en el sector de la tecnología y cuando lo están suelen cobrar menos, según ILOSTAT ¹⁷ datos.

En casi todos los países, independientemente del nivel de ingresos o la etapa de desarrollo, las mujeres están subrepresentadas en el sector de la información y las comunicaciones, que incluye la tecnología de la información. Sobre la base de los datos disponibles para 116 países, la proporción media de mujeres ocupación en esos puestos es inferior a un tercio.

Cuando las mujeres consiguen un trabajo digital, se enfrentan a una brecha salarial media de género del 21%, basado, lo que es significativamente mayor que la brecha salarial media de género del 16% para la economía en general. Esta diferencia podría deberse en parte a las diferentes funciones que desempeñan los hombres y las mujeres en el sector.

Según el Informe mundial sobre salarios 2018/19 de OIT ¹⁸, cuando las mujeres entran en el lugar de trabajo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), tienden a concentrarse en ocupaciones menos remuneradas, como las de director de proyectos de TIC, en lugar de los puestos mejor remunerados de desarrollo de software de TIC. Además, las ocupaciones en las que predominan los hombres tienden a presentar mayores diferencias salariales entre los géneros, en particular cuando se requieren altas calificaciones.

Involucrar a todas las personas en la sociedad digital es un pilar fundamental del trabajo de las Naciones Unidas y las TIC pueden ayudar a acelerar el progreso hacia los Objetivos de desarrollo sostenible ¹⁹. A medida que la tecnología se incrusta en más y más aspectos de nuestras vidas, y el futuro del trabajo evoluciona, es probable que la demanda de habilidades digitales siga aumentando. Esto pone de relieve la necesidad de conseguir que más mujeres entren en la industria y que se les pague más equitativamente.

CIUDADANÍA DIGITAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

Se habla de ciudadanía digital con enfoque de género, en el marco de la revolución industrial, y de los cambios que se vienen dando en el mundo mediado por la tecnología. Y esto ha quedado en evidencia, luego de la pandemia. Recordemos cómo hablábamos antes del futuro del trabajo y de los cambios que se veían a futuro, qué cambios se darían en el trabajo, o qué nuevos trabajos se iban a crear, cuáles se iban a perder, pero de pronto esto se nos vino encima, con el impacto que tuvo en nuestras vidas, las organizaciones y las relaciones laborales, todas ellas se vieron afectados.

Hay quienes venían planteando desde hace años que la tecnología de por sí tendría impacto en función de reducir las brechas sociales, achicar las diferencias, y generar más desarrollo. Pero esto de por sí solo, no sucedió, ni sucederá, lo cual, también ha quedado

17 <https://ilostat.ilo.org/es/data/>

18 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

19 <https://www.itu.int/web/pp-18/en/backgrounder/6050-icts-to-achieve-the-united-nations-sustainable-development-goals>

en evidencia, porque el mundo en el que vivimos es un mundo más complejo. Es decir, que no podemos mirar simplemente desde el lugar donde estamos.

Muchas veces quienes diseñan las políticas públicas no tienen en consideración esta mirada, respecto de quiénes son las personas que no están accediendo a la tecnología. Es clave entender que para poder aprovechar las ventajas que pueda traer, es necesario revisar lo que tenemos que hacer para generar posibilidades de acceso. Si no lo hacemos, lo que pasa es seguimos viviendo en una situación de discriminación donde se excluye a personas que no llegan a ingresar, quedando en una situación de desventaja que afecta el presente y el futuro de las mismas, y de la sociedad en general.

En el marco de la revolución 4.0 y el impacto que tiene la inteligencia artificial en el trabajo, se ha estimado que se van a perder 7,1 millones de trabajos (relacionados con alimentos, construcción, limpieza) versus otros que se van a generar 2,1 millones (informática, matemáticas, arquitectura, ingeniería).

¿Y quiénes son los que realizan estos trabajos, qué personas podrían aprovecharlos? Pareciera que ya no tiene sentido hablar del futuro del trabajo, en este sentido, porque el futuro ya llegó.

También hay otros estudios que estiman que si las mujeres se insertaran laboralmente al igual que los varones en estos trabajos aumentaría entre un 11 y un 26 % del PBI. Pero para que esto ocurra, implicaría que las mujeres pudieran hacer muchos trabajos que hoy no están haciendo.

El impacto del acceso y uso de la tecnología en la sociedad

Analizar quiénes pueden aprovechar las oportunidades de desarrollo, tiene que ver con estudiar el impacto del acceso y el uso de la tecnología en la sociedad, a fin de considerar quiénes son las personas que pueden aprovechar las oportunidades de desarrollo.

Sabemos que en general en su mayoría son varones, cis, blancos, según los datos que miremos, por eso, es crucial preguntarnos quién accede, así como también quiénes pueden aprovechar estas oportunidades.

Para ver quiénes son quienes acceden, quienes pueden aprovechar estas oportunidades de desarrollo, es interesante el enfoque de las capacidades de Amartya Sen ²⁰, quien recoge estas críticas al utilitarismo y presenta una idea renovada del desarrollo humano, sustentada en la expansión de las libertades que permite a las personas definir sus propios objetivos y propósitos y alcanzar una «vida buena», sobre la base de un pluralismo valorativo.

Ello implica, hacernos las preguntas respecto del acceso que tienen las personas, las capacidades individuales y la libertad, para comenzar. El acceso, nos lleva a interrogarnos respecto de quiénes acceden a los recursos disponibles, las capacidades, se relaciona con quiénes saben usar los recursos, qué capacidades desarrollaron, y la libertad, tiene que ver con la posibilidad real de usar los recursos, de aplicar esas capacidades, dado que se puede tener acceso, también capacidad de hacerlo, pero no contar la libertad necesaria para ello.

20 SEN, AMARTYA, La salud y la vida buena: aportes del enfoque de las capacidades de Amartya Sen para el razonamiento ético en salud pública

En cuanto al acceso, es una cuestión bastante amplia, que se relaciona con la infraestructura, el costo de los dispositivos — Internet, contenido— y factores que impactan y tienen que ver con la brecha salarial.

La Cepal desarrolló una categoría para pensar a las personas que tiene que ver con personas info-incluidas, y personas info-excluidas, es decir, quiénes son las personas que tienen determinado acceso. Se estima que en el mundo hay un 12 % menos y un 26 % menos de mujeres menos que los varones de acceder, a un celular y acceder a internet.

Según una encuesta de Uruguay del 2019 ²¹, entre varones y mujeres pareciera que no hay mucha diferencia entre quienes acceden a un celular y a internet, pero luego, al avanzar separando datos, se observa que el quintil de menos ingresos es el que menor acceso tiene desde el celular, o desde banda ancha fija.

Por eso es clave sumar a cualquier pregunta la mirada interseccional, cruzando varias variables (etnia, raza, edad, sexo). Por ejemplo, el uso que se tiene de la tecnología también tiene que ver con una construcción cultural. En un hogar quizás se le da prioridad al varón, porque es quien trabaja en tareas productivas, y la mujer queda relegada al uso de la tecnología.

Respecto de las capacidades, es decir quiénes son los que saben, hay otro estudio de Uruguay del 2020 ²², que demostró que hay una brecha entre mujeres y varones en relación a la inseguridad que es del 22 %. En las transacciones bancarias, por ejemplo, se evidencia un mayor nivel de inseguridad por parte de las mujeres.

Elo está relacionado también con cómo vamos aprendiendo a usar la tecnología, tiene que ver con el riesgo, con animarse y la importancia de usar las aplicaciones al máximo, por ello, que las mujeres sientan mayor inseguridad es algo que tenemos que trabajar. Esto también tiene mayor impacto en los quintiles más bajos, siendo indispensable relacionar la variable género con la edad y el quintil de ingresos. Las mujeres siempre están un poquito más abajo, no porque no sepan, sino porque subvaloran la percepción de los conocimientos que tienen. La libertad, se refiere a la libertad legal, social, y cultural, dado que existen otras condiciones que nos limitan como personas, como por ejemplo, los roles dentro de la familia, en virtud de los cuales se decide quién tiene prioridad para usar el dispositivo en un hogar.

Por ello, cuando se está pensando la Ciudadanía Digital, se divide en tres pilares:

- Acceso: que implica inclusión digital, acceso universal a dispositivos y conectividad de calidad.
- Capacidad: como capital cultural, referido a las actitudes, conocimientos y habilidades que permiten el acceso, la representación y la producción de diversas formas culturales.
- Libertad: hace a la cultura democrática, teniendo en consideración también la diversidad cultural, los distintos puntos de vista y opiniones. Se relaciona

21 <https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/datos-y-estadisticas/estadisticas/encuesta-uso-tecnologias-informacion-comunicacion-2019>

22 <https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/datos-y-estadisticas/estadisticas/estudio-sobre-conocimientos-actitudes-practicas-ciudadania-digital-2020>

con el uso de todos los canales disponibles, para intervenir en las decisiones estratégicas que afectan la vida cotidiana de las personas, haciendo hincapié en los asuntos públicos.

La importancia de superar la brecha digital de género

La inclusión digital es una ventaja competitiva y contribuye al bienestar de las personas²³. errar la brecha digital de género contribuye a potenciar los impactos positivos de las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) en la reducción de las brechas sociales de género existentes²⁴.

El uso de Internet y de los dispositivos digitales de información supone formar parte de una sociedad «conectada», donde la inclusión digital opera como ventaja competitiva y clave en materia de integración, contribuyendo también de un modo significativo al bienestar de las personas. Las mujeres no pueden quedar al margen de este proceso, que supone formar parte activa de una sociedad y constituye un factor de empoderamiento de las mujeres.

Las mujeres, al igual que los hombres, tienen derecho a aprovechar las ventajas que dichas herramientas proporcionan en términos de aumentos de la productividad en el trabajo, mayor eficiencia en el uso del tiempo y en la búsqueda de empleo, menores costos de acceso a información en ámbitos como la salud y la educación. La respuesta de los Estados para cerrar la brecha digital de género mediante políticas públicas con perspectiva de género, contribuye a potenciar los impactos positivos de las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones TIC en la reducción de las brechas sociales de género existentes.

LA CEPAL RECOMIENDA ALGUNAS ACCIONES PARA SUPERAR LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO²⁵

- Promocionar acciones de capacitación que permitan la inclusión de las mujeres a través de la adquisición de las habilidades necesarias para el uso de las TIC adaptados a sus perfiles y orientándola a la capacitación a cuestiones que inciden en aspectos sustanciales para ellas (empoderamiento, comunicación, integración, derechos, combate de la violencia de género, etc.).
- Desarrollar programas para la inclusión digital de las mujeres que viven mayores desigualdades y que se encuentran más alejadas de las TIC.
- Promover el desarrollo de una ciudadanía digital, para lograr el uso responsable de internet y la información que provee, lo que para las mujeres implica

23 Observatorio CEPAL (2013, Nota para la igualdad N° 10: La brecha digital de género: reflejo de la desigualdad social <https://oig.cepal.org/es/notas/nota-la-igualdad-ndeg-10-la-brecha-digital-genero-reflejo-la-desigualdad-social>

24 Brecha digital de género - Wikipedia, la enciclopedia libre

25 CEPAL (septiembre de 2013). La brecha digital de género: Reflejo de la desigualdad social.

enfrentar los riesgos del uso cotidiano de las TIC frente al acoso a menores y a la violencia de género.

- Incorporar en las políticas de acceso y uso de TIC la perspectiva de género como eje transversal, para que estas consideren las desigualdades y las necesidades diferentes de mujeres y hombres en la sociedad de la información.

Por eso es necesaria la capacitación en TIC, para saber usarlas, para hacernos presentes y garantizar espacios de lucha y reflexión sobre la equidad y en contra de la Violencia contra las Mujeres. Montserrat Boix, coordinadora del portal Mujeres en red ²⁶, aconseja:

- Crear redes de trabajo en torno a las TIC.
- Incorporar las TIC en nuestros espacios de formación. De manera concreta en los estudios de género. Mantener la cultura del aprendizaje permanente. Nos facilitará el acceso a la Sociedad de la Información y la Comunicación.
- Pensar en un concepto dinámico de la red y la Internet.

Y sobre todo, que esta incorporación de Internet y las TIC hay que hacerlas con Software Libre, para poder crear «una sociedad de la información plural y no discriminatoria» ²⁷.

26 <https://www.mujeresenred.net/spip.php?auteur18>

27 «Montserrat Boix: El uso de las nuevas tecnologías debe ser un derecho universal».



La última frontera: el futuro de la mujer trabajadora en la tecnología

POR MARIELA I. LAGHEZZA ¹

MJ-DOC-17349-AR | MJ17349

Sumario: I. Introducción. II. Infancia, ciencia y tecnología: análisis de género desde el entorno educativo y cultural. II.A. Las mujeres y la (con)ciencia. III. Que sepa coser, que sepa bordar, que sepa abrir la puerta para ir a (jugar) a la universidad. III.A. ¿Por qué debería importarnos? IV. Hacia la conquista del espacio de trabajo. IV.A. Brecha digital de género. V. Conclusión. VI. Bibliografía.

«Era como un nuevo mundo abierto para mí, el mundo de la ciencia,
que por fin se me permitió conocer la libertad».
MARÍA SALOMEA SKLODOWSKA-CURIE

I. INTRODUCCIÓN

Si bien existe amplia bibliografía internacional sobre el tema género y mercado de trabajo, género y tecnología, y también sobre género e informática, la mayor parte de estos estudios no abordan específicamente las características locales, ni interpelan a los jóvenes antes de que tomen sus decisiones relacionadas con su estudio y/o su trabajo.

En el campo de la ciencia y la tecnología predominan prejuicios y estereotipos, culturas, estructuras de poder y dominación, que son aparentemente neutrales ya que se legitiman en la búsqueda de la excelencia: los mejores y los más talentosos. Sin embargo, la propia definición de «talento» y «excelencia» la llevan a cabo pequeñas élites masculinas, aplicando códigos de conducta que dificultan el acceso de las mujeres en la esfera tecnológica y en muchas otras áreas del conocimiento y la ciencia. Dicho fenómeno lo podemos considerar como un rasgo estructural de la desigualdad de género.

¹ Abogada con orientación en Derecho del Trabajo (Universidad de Buenos Aires). Docente (UBA). Especialista en Migración y Asilo. Diplomada en Relaciones del Trabajo y Sindicalismo. Correo electrónico: mlaghezza@mpba.gov.ar

Este trabajo tendrá como finalidad indagar sobre la inserción laboral de las mujeres en el campo tecnológico: ¿Por qué hasta hoy, hay tan pocas mujeres científicas, ingenieras, expertas o líderes en las TICs? ¿Existen factores que las alejan de estos puestos de trabajo tradicionalmente masculinos? ¿El proceso de formación educativa está enfocado en base de estereotipos? ¿Se puede sensibilizar a las mujeres a partir de la adolescencia a percibirse como creadoras y productoras de soluciones tecnológicas con impacto social?

II. INFANCIA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA: ANÁLISIS DE GÉNERO DESDE EL ENTORNO EDUCATIVO Y CULTURAL

Una de las características de la vida actual es la propagación tecnológica. Vivimos en la sociedad del conocimiento y la información. Un software hace funcionar desde los celulares hasta los autos, pasando por casi todo dispositivo que opere en base a electricidad. Esta tendencia mundial se ve acompañada por una industria de software y servicios informáticos.

Argentina, en los últimos diez años cuadruplicó su número de empleados en estas áreas. Sin embargo, este crecimiento no ha sido acompañado por el interés de los jóvenes por estudiar o trabajar en informática, convirtiéndose esto en un cuello de botella para el desarrollo del área. El sector de servicios informáticos es uno de los más dinámicos en el país, genera más de 1700 millones de dólares por año en exportaciones ².

La baja participación femenina hace que se pierdan muchas oportunidades de generación de riqueza. La industria necesita de personas calificadas para seguir creciendo. Las tecnologías están cambiando al mundo, y ese cambio necesita de la participación femenina.

Las estadísticas relevadas que visibilizan las trayectorias educativas de las mujeres en estos campos, ofrecen explicaciones cada vez más detalladas y sistémicas que responden a la influyente pregunta «¿por qué tan pocas?». En los últimos años, proliferaron estudios ³ que partieron de este interrogante y se orientaron a producir evidencias sobre las desigualdades de género en educación informática y analizar los obstáculos que limitan el acceso a las mujeres a estas áreas de conocimiento y progreso en ellas.

Según un informe de la Fundación Sadosky ⁴ durante varias décadas las mujeres fueron mayoría en la carrera de Computador Científico ⁵ de la UBA que, al ser la primera del país, permite comparar datos desde 1962.

2 Según datos de la Secretaría de Transformación Productiva del Ministerio de Producción de la Nación.

3 Investigaciones realizadas por la Cátedra Regional UNESCO Mujer Ciencia y Tecnología en América Latina - FLACSO Argentina con la Asociación Civil Chicos.net.

4 Fundación Sadosky, 2013, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación.

5 Hoy Licenciatura en Ciencias de la Computación, de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA.

Sin embargo, hoy sólo hay una por cada cinco estudiantes varones. Las razones que hicieron revertir aquella tendencia podrían ser: la imposición de un estereotipo de programador: varón, blanco, estudioso, tímido, vulgarmente conocido como nerd/ frick, no muy bueno para las conquistas amorosas y seguramente utiliza anteojos.

Otro factor no menor lo constituye la «era video game» donde sus protagonistas son personajes femeninos altamente sexualizados. Los kits de ciencia y electrónica para niños con varones en la tapa y colores tradicionalmente masculinos, podrían darnos otra respuesta. Pero también, la falta de modelos a seguir con los que identificarse y la falta de confianza de las niñas, que desde muy pequeñas comienzan a sentir que no son buenas en matemáticas o en ciencias.

Otros aspectos limitantes son los estereotipos de género que atribuyen capacidades diferentes, o más o menos desarrolladas, a chicos y chicas para desempeñarse en distintas disciplinas. Por ejemplo, se tiende a percibir a los varones como más hábiles para la matemática y la computación: ellos «aceptan más los riesgos»; mientras que en las mujeres hacen un uso más temeroso y por ende, limitado de la herramienta. La exploración, la aventura, el experimento son vistos como aspectos característicos de los varones y ajenos a las mujeres.

II.a. LAS MUJERES Y LA (CON)CIENCIA

La tecnología se alimenta de la innovación y de la diversidad. Si en un equipo de trabajo son todos hombres se está perdiendo la posibilidad de innovar. Veamos algunos ejemplos:

La seguridad automotriz no está diseñada considerando a las mujeres, ellas tienen un 47% ⁶ más de probabilidad que los hombres ante un choque similar, de herirse de gravedad en un accidente de tránsito usando cinturón de seguridad

Desafortunadamente este no es un ejemplo aislado. En 2014 Apple lanzó la aplicación Health, una app orientada al monitoreo y cuidado de la salud. Pero faltaba un «detalle»: no consideraba a la salud reproductiva femenina. Un año les tomó incluir en su app a la menstruación.

Los teléfonos inteligentes interactúan con nosotros mediante asistentes digitales como Siri [Apple], Google Now, S Voice [Samsung] y Cortana [Microsoft], ellos pueden darnos miles de respuestas. Un estudio realizado en el año 2016 ⁷ puntualizó que las necesidades de las mujeres no estaban contempladas en esa interacción. Se les «preguntó» a los Smartphone sobre salud mental, violencia física y violencia de género y los celulares no podían dar una información, ni referirse a una línea de ayuda sobre casos de violencia interpersonal o sexual.

No es un dato menor: irónicamente, la mayoría, si no todos (¿todas?), los asistentes virtuales tienen personificación femenina. Esto, sin hacer una lectura demasiado sofisticada, evidencia la predominancia de las mujeres en los rubros tradicionalmente feminiza-

6 Bose, Dipan. 2011 Vulnerability of Female Drivers Involved in Motor Vehicle Crashes: An Analysis of US Population at Risk.

7 Miler, S. Adam. 2016. Smartphone-Based Conversational Agents and Responses to Questions About Mental Health, Interpersonal Violence, and Physical Health.

dos. Una vez más, estas tecnologías replican los esquemas típicos de oficina en los que las mujeres son secretarias.

Como vimos, esto implica un desbalance epistemológico y se traduce en soluciones inadecuadas a los problemas de las mujeres como usuarios, que al mismo tiempo altera la forma en que las mujeres participan en la esfera pública, cada vez más digitalizada.

Pero este panorama no sólo es tóxico para las mujeres, sino que es profundamente dañino para la industria misma. Las mujeres representan un importantísimo grupo de consumidores, la ausencia de perspectiva de género conlleva productos de mala calidad: ello se traduce en peores negocios y menos ganancias.

Las premisas de diseño de productos de consumo están dominadas por el pensamiento masculino. Puede que los ingenieros y diseñadores no asuman esto conscientemente, pero su cosmovisión queda reflejada en su trabajo con graves consecuencias «en la vida real».

Aún más importante que la falta de perspectiva en el desarrollo de productos es, todas las oportunidades que se están perdiendo de identificar y elegir qué problemas van a ser puestos sobre la mesa para buscar una solución a ellos: qué se elige resolver y quiénes van a hacerlo. Programar, es encontrar soluciones a problemas y automatizarlas. Cada dispositivo, cada página web y cada aplicación para celular que usamos es una solución a un problema que alguien más decidió pensar. Con ello, muchos algoritmos ⁸ pueden ser racistas porque son diseñados por seres humanos y funcionan con datos que no siempre son veraces ni representativos de la realidad. Por ejemplo, la élite de Silicon Valley ⁹ está integrada en su mayoría por hombres jóvenes de raza blanca y eso afecta a la creación en esas herramientas, por ejemplo: el software de reconocimiento facial no identificó por muchos años a personas de raza negra, incluso en el año 2015, Google Photos clasificó a personas negras como primates.

III. QUE SEPA COSER, QUE SEPA BORDAR, QUE SEPA ABRIR LA PUERTA PARA IR A (JUGAR) A LA UNIVERSIDAD

Existe una enorme cantidad de mujeres pioneras que pueden servir de inspiradoras en el mundo de las STEM ¹⁰ (denominación de las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y

8 Un algoritmo es un programa de software que funciona a partir de unos datos y sigue unas instrucciones determinadas para hacer algo.

9 Alude a la alta concentración de industrias en la zona de San Francisco, California, Estado Unidos relacionadas con la industria tecnológica.

10 No es una sumatoria de disciplinas, sino un nuevo campo de aprendizaje basado en la articulación de todas ellas. Por ello, su enfoque y práctica son inter o transdisciplinarios. Su propósito fundamental es generar nuevas habilidades y conocimientos que aporten soluciones innovadoras y eficaces para resolver los problemas del entorno socioeconómico y ambiental. Contribuye a mejorar la calidad de la educación y a promover oportunidades laborales y emprendimientos de alto valor agregado que redundan positivamente en la calidad de vida de nuestras sociedades.

Matemática). Por ejemplo María Salomea Sklodowska-Curie recibió dos premios Nobel por su trabajo en física y química, Ada Lovelace fue la primer mujer programadora, Hedy Lamarr actriz de Hollywood sentó las bases de lo que hoy es el Wi-Fi.

Otra fue Elisa Beatriz Bachofen: primera ingeniera argentina y de toda América Latina. Sobre la participación de las mujeres en ingeniería Elisa decía: «Cuando la mujer se inició en la profesión de , no faltaron críticas, oponiendo como principal impedimento o inconveniente, la de los trabajos de campaña; pero, como ya he dicho, ello ha sido la resultante de una falta de concepto de la verdadera misión del ingeniero y de su campo de acción, sin tener en cuenta la importancia del trabajo de gabinete, puesto que para poder calcular cualquier obra de ingeniería, se necesitan poseer los conocimientos técnico científicos, que dan los estudios universitarios y, en cambio, los ejecutores de las obras proyectadas por el ingeniero, no siempre son técnicos de esa categoría» ¹¹.

Estos consejos pueden incentivar a más mujeres hacia la ingeniería (un campo con grandes problemas de diversidad, falta de perspectivas de género e innovación).

Elisa se abrió camino en una carrera que ninguna otra mujer había transitado. Las carreras de las ciencias duras eran espacios que no estaban prohibidos, pero que no habían sido disputados por mujeres.

En el mundo ¹² el promedio de mujeres en ciencia no llega al 30%, en Latinoamérica ellas son cerca del 45%. Argentina, Uruguay y Paraguay tienen paridad de varones y mujeres en ciencia, y en Bolivia ellas son mayoría. Francia y Alemania, en cambio, solo alcanzan un cuarto del total, en línea del promedio de la Unión Europea.

III.a. ¿POR QUÉ DEBERÍA IMPORTARNOS?

En la casa madre de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esa ciudad suiza señalada por Jorge Luis Borges como «la más propicia a la felicidad», se debate sobre el futuro del trabajo y los cambios tecnológicos: son ¿un riesgo o una oportunidad?

Los estudios realizados sobre la creación o la destrucción neta de empleos en un contexto de cambios tecnológicos son útiles porque aportan información y explicaciones sobre la naturaleza cambiante del trabajo.

La OIT no es ajena al debate sobre si el cambio tecnológico provocará destrucción o creación de empleo.

Desde que se planteó el debate sobre la «automatización» cuando se acuñó el término, en la década de 1950, la OIT ha seguido examinando periódicamente la cuestión a lo largo del resto del siglo XX. En general, las hipótesis pesimistas han resultado exageradas, al menos en términos de índices de empleo, si bien esto no ha evitado que aparezcan nuevas formas de «tecnopesimismo».

11 Bachofen, E., 1931. La carrera de ingeniería. La mujer en el ejercicio de la profesión. Buenos Aires: Publicación de la Asociación Cristiana Femenina, Talleres gráficos de la Penitenciaría Nacional pág. 25-26.

12 Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM), informe UNESCO, 2017

Sin embargo, las disrupciones originadas por la actual oleada de cambios tecnológicos pueden entrañar consecuencias distintas e involuntarias, en especial en lo relativo a la inserción laboral de las mujeres en el campo tecnológico.

Las carreras en tecnología son una de las mayores fuentes de desarrollo económico de la actualidad. Las mujeres que se involucran en estas áreas tienen un ingreso mayor a un 33% que mujeres comparables en otras áreas.

Si bien, hasta la fecha, ha habido indicios de una polarización del empleo en términos de capacidades, cada vez hay más robots y computadoras que «adquieren» habilidades y dominan competencias —y a un ritmo más rápido que antes— que se creían exclusivas del reino de lo humano. En efecto, los cambios tecnológicos y las transformaciones actuales de las tendencias ocupacionales están modificando la necesidad de competencias: cabe preguntarse cuáles se pedirán a los trabajadores y cómo las adquirirán.

Las aptitudes cognitivas y la capacidad de resolver problemas complejos están cobrando más importancia que la fuerza física o incluso las destrezas técnicas.

Este auge de las competencias frente a las habilidades requiere que las instituciones educativas y de formación se adecuen fomentando la mejora continua de las capacidades y las competencias en todo el espectro ocupacional.

El futuro del trabajo, como tal plantea determinados desafíos, por ejemplo, la dificultad para incorporarse en el mercado laboral: ¿los puestos laborales que nazcan por las nuevas tecnologías serán la única, o una, oportunidad de inserción?

La OIT en el Informe las Mujeres y el futuro del trabajo Beijing+20 y años siguientes desarrolló un análisis profundo acerca de las mujeres y el futuro del trabajo e hizo un llamado de atención y acción para seguir reduciendo la brecha de género. Su iniciativa es conducir la atención a las problemáticas de género, destacando que el futuro del trabajo es sinónimo de una mayor presencia femenina en el ámbito del trabajo.

IV. HACIA LA CONQUISTA DEL ESPACIO DE TRABAJO

En cuanto a la baja representación femenina en el ámbito laboral del área de las STEM los factores más destacados son:

- La falta de modelos, mentoras y sponsor.
- Culturas institucionales que explícita o implícitamente obstaculizan el desarrollo profesional de las tecnólogas, su grado de satisfacción en su trabajo y sus posibilidades de acceder a cargos de decisión, así como el escaso reconocimiento de sus logros.
- Salarios inferiores a los varones (a igual formación y posición en el organigrama).
- Horarios de trabajo extendidos e invasivos de su vida personal.
- Políticas de trabajo poco flexibles que dificultan el balance con las responsabilidades asignadas principalmente a las mujeres, como el cuidado de niños/as y personas mayores en el marco familiar.

Debemos analizar estos factores evaluando brechas de género en salarios, promociones, movilidad, tipos de puestos y examinar sus causas y consecuencias. Laura Pautassi (2007) observa que el ingreso promedio de las mujeres trabajadoras es menor al ingreso promedio de los varones trabajadores, advirtiendo que los sectores económicos mejor pagos y más rentables dejan afuera a las mujeres. Para la autora, la diferencia aumenta con relación a la edad y la calificación, siendo mayor la diferencia en niveles superiores de instrucción: el ingreso promedio de las mujeres representa aproximadamente el 60% del de los varones de iguales condiciones educativas, con escasas variaciones entre países de la región latinoamericana.

Por otro lado, hay que indagar las relaciones entre las competencias digitales adquiridas por ambos géneros en el uso cotidiano de la tecnología de la información (incluyendo dimensiones de clase y de etnia), con su percepción y motivación por estudiar formalmente carreras relacionadas con las STEM y trabajar posteriormente en esa área. Indagando las condiciones particulares, según los contextos regionales, nacionales, los sectores sociales que motivan o limitan el interés de distintos grupos de mujeres y de varones para ingresar en dichos programas educacionales, analizando las trayectorias educativas de mujeres y varones desde el nivel primario hasta la universidad.

Complementariamente, se requiere que las mujeres que participan en los ámbitos científicos y tecnológicos adviertan los signos, expresiones explícitas y sutiles de discriminación disponiéndose a crear o fortalecer redes y grupos que luchen por revertirlos.

IV.a. BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

Hasta el año 2018, en Argentina no existía una base de datos pública y abierta de los y las estudiantes de carreras relacionadas con la tecnología, informática y programación.

Chicas en tecnología y Medallia (instituciones que reúnen a los colectivos de mujeres para reducir la brecha de género en el campo de las ciencias tecnológicas), realizaron un estudio cuantitativo de mujeres dedicadas en estas áreas. Los resultados son los siguientes:

En el período 2010-2015, y en el caso de las universidades que informaron datos desagregados por género en sus carreras, se registraron 102.800 nuevas inscripciones en carreras relacionadas con Programación. De este total el 16,02% corresponden a ingresos de mujeres y 83,98% a varones.

Los números de las inscripciones de mujeres resultan muy por debajo en comparación a las de los hombres. A tal punto que, entre los años 2010 y 2014, se inscribió 1 mujer cada 5 varones. Esta situación empeora en 2015, donde ingresó sólo 1 mujer cada 6 varones. Asimismo, los datos relevados muestran que 2011 es el año con mayor cantidad de nuevas inscripciones de mujeres con un total de 2.964 y 2015, el menor, con 2.544.

En cuanto a los egresos, la proporción de mujeres que se reciben es más alta que la proporción de mujeres que se inscriben: sobre un total de 21.492 personas que obtuvieron su título en el período analizado, el 21% fueron mujeres. El año con mayor número de egresadas mujeres en Programación es 2011: 960 mujeres obtuvieron su título. Las cifras de egresadas caen desde 2011 y hasta 2014, recuperándose en 2015, año en el que se recibieron 646 mujeres.

¿Cómo impactan estos datos en la toma de decisiones, en procesos de política pública y en los procesos estratégicos que se proponen en brindar una solución a la brecha de género en el sector IT (tecnología e informática, por sus siglas en inglés)?

Existe una necesidad de perspectiva de género e innovación en el área de tecnología, una de las razones más fuertes es la poca cantidad de mujeres involucradas, no solo como destinatarias de productos, sino como agentes claves en el diseño y desarrollo de soluciones.

La desigualdad y discriminación por género es una problemática que requiere ser abordada con un enfoque sistémico, con políticas y programas que reconozcan y proporcionen respuestas frente a los factores estructurales que reproducen un origen jerárquico de género.

V. CONCLUSIÓN

La realidad se ha modificado, el futuro nos espera para mayores transformaciones. El presente está ante nuestros ojos y el pasado puede habitar en la memoria. El porvenir es misterioso, por ello el derecho del trabajo no puede ser analizado desde una mirada aislada, debe vincular sus planteos y consecuencias con el mundo político y en especial con la realidad socioeconómica, tecnológica y en definitiva, política e ideológica.

Los cambios requieren de la educación, potenciando la formación y las competencias profesionales.

Necesitamos perspectivas femeninas no sólo para el desarrollo de productos o para aportar desde la programación, sino también para construir una crítica más rica sobre lo que sucede alrededor de la tecnología. Es evidente que la ausencia de mujeres en los procesos de diseño y desarrollo de todo tipo de sistemas tiene consecuencias imprevisibles y perniciosas. No sólo por el impacto que esto tiene en la vida de las mujeres, o su repercusión en el mercado, sino porque perpetúa la exclusión.

Ingresar al ciberespacio y aun manejarlo con habilidad es solo una pequeña parte del territorio que el feminismo pretende. Como en otros espacios no se trata de asimilarse o incluirse sino en transformar los núcleos de poder y discriminación que atraviesan también el mundo digital. Debemos trabajar para que cada vez más mujeres puedan alcanzar estos espacios, sobre todo en esta época en que la tecnología cruza casi todos aspectos de nuestra vida.

Incluir distintas necesidades, perspectivas y cualidades es probablemente la industria más importante del último siglo. Sabemos que en el futuro muchos oficios desaparecerán, otros se transformarán, por eso debemos programar una educación que contemple los cambios tecnológicos habidos y los que vendrán.

Tenemos que empezarnos a acostumbrarnos a ver mujeres en lugares de toma de decisiones o en campos tradicionalmente masculinos. Eso promueve no solo diversidad y representatividad, sino también inspiración para la próxima generación.

Ojalá que cada vez más mujeres y varones podamos darnos una zambullida en la galaxia del conocimiento, ese lugar donde forjaremos las herramientas para transformar el mundo en que vivimos.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Bachofen, E., 1931. La carrera de ingeniería. La mujer en el ejercicio de la profesión. Buenos Aires: Publicación de la Asociación Cristiana Femenina, Talleres gráficos de la Penitenciaria Nacional.
- Bose, Dipan, «Vulnerability of Female Drivers Involved in Motor Vehicle Crashes: An Analysis of US Population at Risk», PMC, U.S, 2011.
- Carmena, M., Por qué las cosas pueden ser diferentes, Capital Intelectual, Buenos Aires, 2015.
- D'alessandro, M, Economía feminista, como construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour), Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 2016.
- Fundación Sadosky, «Y las mujeres dónde están», Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación, Buenos Aires, 2013.
- Gonzales, G, 2017, «El futuro del derecho del trabajo, nuestra realidad». En anuario de la AASTySS. Año VII, Número 7. Buenos Aires, 2017.
- Litterio, H.L., El trabajo de las Mujeres. Las Normas, la jurisprudencia y la realidad, Rubinzal- Culzoni Editores, Buenos Aires, 2017.
- Miler, S. Adam, «Smartphone-Based Conversational Agents and Responses to Questions About Mental Health, Interpersonal Violence, and Physical Health», ACM, U.S. 2016.
- OIT, Informe las Mujeres y el futuro del trabajo Beijing+20 y años siguientes, 2015.
- Pautassi, L., ¡Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales en Claves para todos. Buenos Aires, Capital Intelectual, Buenos Aires, 2007.
- Pautassi, L., «Legislación previsional y equidad de género en América Latina, Proyecto CEPAL/Gobierno de los Países Bajos, impacto de Género de la reforma de pensiones en América Latina», Naciones Unidas, Cepal, Serie Mujer y Desarrollo N° 42, Chile, 2002.
- Rimoldi A, «Desafíos del derecho del trabajo». En anuario 2017, de la AASTySS. Año VII, Número 7. Buenos Aires, 2017.

Tecnología - Violencia de Género - Redes Sociales -
Derecho Laboral - Contrato de Trabajo - Mobbing

30-agosto-2023



Las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo: la violencia digital y el ciberacoso, en particular por razón de género

POR VIVIANA M. DOBARRO ¹

[MJ-DOC-17363-AR](#) | [MJD17363](#)

Sumario: I. Introducción. II. El trabajo en el siglo XXI. III. Sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. IV. Marco jurídico aplicable. V. Aristas prácticas y datos de la realidad. VI. Prevenir, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, particularmente el ciberacoso o violencia digital. VII. Conclusiones.

¹ Abogada UBA. Jueza Nacional del Trabajo. Especialista en Derecho Laboral UBA. Especialista en Administración de Justicia UBA. Máster en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa, Universidad Castilla La Mancha. Máster en Igualdad de Género, Universidad de Castilla La Mancha. Profesora Titular de Derecho del Trabajo I, Carrera de Relaciones del Trabajo UBA. Adjunta Regular de Derecho del Trabajo II, Carrera Relaciones del Trabajo UBA. Docente a cargo de la materia «Discriminación y violencia de género en el ámbito laboral. Aportes desde el derecho del trabajo», en la Facultad de Derecho UBA. Docente de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo UBA. Docente de la Diplomatura sobre Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo, Universidad Nacional de José C. Paz. Docente de la Escuela Judicial Consejo de la Magistratura de la Nación. Docente de la Diplomatura en Derecho Laboral Individual y Colectivo de la Universidad Nacional del Chaco Austral UNCAUS. Docente de la Diplomatura Judicial en Género, organizada por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y la Asociación de Mujeres Jueces de Argentina (OM y AMJA). Integrante del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales UBA en representación del claustro de profesores. Integrante de la Comisión Revisora de Cuentas de la Asociación de Mujeres Jueces de Argentina (AMJA). Profesora invitada en diferentes Carreras, Diplomaturas e Institutos. Ponente, expositora y/o coordinadora en Congresos, Jornadas, Seminarios y capacitaciones sobre la especialidad. Integrante del Comité Consultivo de la Revista Doctrina Laboral y Previsional, Ed. Errepar, colaboradora permanente de la mencionada revista y autora de diversas publicaciones sobre la materia en otras Editoriales.

I. INTRODUCCIÓN

Desde sus orígenes el derecho del trabajo se ha perfilado como una rama del derecho unidireccionalmente tuitiva, ya que su única y exclusiva meta consiste en la tutela de la persona que trabaja. Ha transcurrido más de un siglo de la creación de la Organización Internacional del trabajo y, pese a los cambios operados en la forma y modalidades en que se presta el trabajo, dicho objetivo mantiene plena vigencia ya que se trata de un requisito ineludible para el mantenimiento de la paz social la atenuación del desigual poder de negociación de los sujetos de la relación de trabajo. Finalidad que se expresa en el art. 17 Bis LCT ² y que persiste como horizonte de protección.

En tal contexto, resulta crucial reflexionar acerca del impacto que las nuevas tecnologías de la información y comunicación tienen sobre el mundo del trabajo y, en particular, sobre la persona trabajadora y sus derechos fundamentales.

II. EL TRABAJO EN EL SIGLO XXI

Durante el último siglo cambiaron vertiginosamente las formas de producción, de organización del trabajo y también las herramientas tecnológicas.

Hoy transitamos la denominada «cuarta revolución industrial» o «industria 4.0», que se caracteriza por la digitalización de la actividad económica, por la prestación de tareas a distancia o en forma remota, por negocios «en línea», entre otros. El desarrollo de este fenómeno no es idéntico en los diferentes países y tampoco —aún dentro del mismo país— entre diferentes empresas o actividades.

Mucho se ha discutido desde la primera revolución industrial, la del siglo XVIII, a la del siglo XXI que estamos transitando, sobre los estándares de protección del Derecho del Trabajo y sobre el impacto que las nuevas tecnologías tienen sobre el empleo y la ocupación. Y, al respecto, no podemos soslayar que, por ejemplo, con respecto al trabajo a través de plataformas, desde ciertos sectores se postula que estas nuevas modalidades les posibilitan a la persona una autonomía mayor que la «relación de dependencia», la plena disponibilidad de su «tiempo» y «lugar» de trabajo. Ahora bien, en mi opinión, la experiencia nos muestra que ese discurso es «engañoso» ya que, por el contrario, la realidad cotidiana nos muestra que las personas que se desempeñan bajo esta modalidad terminan haciéndolo en condiciones de extrema precariedad ³.

Por otra parte, se esgrime que el desarrollo tecnológico, las nuevas formas de producción, las TIC'S y el trabajo a través de plataformas, genera y generará mayor desempleo y/o precariedad. En mi opinión, ante la realidad descrita debemos agudizar nuestra creatividad para aplicar las regulaciones legales de tal modo que se dé acabado cumpli-

2 DOBARRO, Viviana Mariel, «40 años de la LCT El art. 17 Bis: un retorno a los principios generales del Derecho del Trabajo», Revista Derecho del Trabajo, Ed. Infojus, Nro. 9, diciembre de 2014.

3 DOBARRO, Viviana M., Trabajadores y trabajadoras de plataformas. ¿Autonomía o precariedad?, en Elementos actuales de Derecho del Trabajo, en Homenaje a Moisés Meik, Coordinadores Luis Raffaghelli.- Guillermo Contrera, IJ Editores, Fondo Editorial, Bs. As., 2021

miento del mandato constitucional del art. 14 Bis, protección del trabajo «en sus diversas formas», y de las obligaciones asumidas al ratificar los instrumentos internacionales de derechos humanos. Y, en todo caso, si se dictan regulaciones específicas el desafío es que dichas herramientas jurídicas mantengan plenamente vigente el principio protectorio y la garantía de indemnidad de la persona trabajadora.

En mi opinión, la clave es avanzar en la formación y capacitación para el uso y aplicación de las nuevas tecnologías. Hay que preparar a las personas trabajadoras para que puedan adaptarse al salto tecnológico y, en ese aspecto, no podemos soslayar que la brecha tecnológica o digital ⁴ está estrechamente ligada a la brecha económica, a la brecha educativa y, además, tiene rostro de mujer ⁵.

También habrá que pensar cómo armonizar el desarrollo tecnológico con los derechos fundamentales de la persona, para que las TICS no invadan o avancen sobre el derecho al descanso, a la «desconexión», a la intimidad, al de no discriminación, al de trabajar en un ambiente libre de violencia y acoso, entre otros. Por último, a través de la adecuada formación y capacitación de trabajadores y trabajadoras, el cambio tecnológico puede ser aprovechado para mejorar el tiempo de trabajo, la forma en que se prestan las tareas, para potenciar las acciones de prevención de riesgos del trabajo (mejorar la capacitación tendiente a la prevención de la siniestralidad), para hacer más eficiente la labor y para mejorar el ingreso salarial. Desafío que se desprende de la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, adoptada por la Conferencia en su centésimo octava reunión, en Ginebra, 21 de junio de 2019.

III. SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Cada día nos conmueven diferentes expresiones de violencia en los distintos ámbitos en que nos desenvolvemos, incluida la de género. Y el mundo del trabajo no es ajeno a este fenómeno.

Parece que todos los avances en materia legislativa y jurisprudencial resultan insuficientes. Normas hay, muchas y de diferente rango: constitucionales, internacionales, leyes, etc. —cuestión sobre la que ya volveremos—. Hay ministerios, secretarías y dependencias judiciales que se ocupan de estos temas, pero la violencia laboral en general y en particular por razón de género persiste ⁶.

4 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080700.pdf

5 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101145.pdf y <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/03/cepal-onu-mujeres-proponen-canasta-basica-digital>; entre otros.

6 DOBARRO, Viviana M., Herramientas para el abordaje de la violencia por razón de género, en Enfoque de género en las relaciones de trabajo, Ed. Dialetica, San Pablo, 2023

Y la pregunta es ¿por qué? Por una parte, hay prácticas sociales muy arraigadas e internalizadas que reproducen prejuicios y estereotipos de diversa índole, racial, religioso, político y también de género.

Por otra, no se puede soslayar que las relaciones asimétricas de poder son un campo propicio para que se expresen estas prácticas violatorias a la dignidad humana y las relaciones que se dan en el mundo del trabajo son natural y esencialmente asimétricas.

IV. MARCO JURÍDICO APLICABLE

Con anterioridad he analizado el marco jurídico que protege a las personas y, en especial a las mujeres, frente a todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Y, en ese sentido, he señalado la importancia del art.19 CN que garantiza el derecho a la intimidad y consagra el deber de reparar todo el daño injustamente causado y el 75 inc. 23 CN, que establece la obligación de adoptar medidas de acción positiva que garanticen la «igualdad efectiva de oportunidades», en particular respecto de mujeres, personas ancianas, personas con discapacidad e infancias ⁷.

Asimismo, se deben recordar los postulados, derechos y obligaciones que emergen de los arts. 4, 17, 17 Bis, 62, 63, 64, 65, 66, 75, 78 y 81 LCT, entre otras disposiciones.

Ahora bien, me centraré específicamente en las disposiciones que se refieren al tema bajo examen.

El art. 1 del Convenio 190 OIT establece que la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo se refiere a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Es decir, quedan alcanzados por la definición del art. 1 los «comportamientos», las «prácticas» o las «amenazas», en términos que celebro porque —en ocasiones— una amenaza puede tener tal entidad que genere en quien la sufre un estado de conmoción y alteración en su espíritu que exige —por un lado— evitar que se efectivice y —por otro— el deber de sancionarlo. Además, estipula que la expresión «violencia y acoso por razón de género» alude a aquella que va dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Los arts. 2 y 3 definen el ámbito de aplicación del convenio. Y, cabe señalar que, el art. 2 no se circunscribe a la condición de trabajador o trabajadora dependiente, sino que es-

⁷ DOBARRO, Viviana M., «El Convenio 190 OIT para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con especial referencia a la violencia de género», Revista Doctrina Laboral y Previsional, Nro.433, septiembre de 2021 y «La ley 26.485 y la protección integral de las mujeres. Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres», Editorial Errepar, Revista Doctrina Laboral, Nro. 289, setiembre de 2009, págs. 955 a 981.

tán alcanzadas también las personas que se encuentran en búsqueda de un puesto de trabajo ⁸, etapa extremadamente sensible pues se trata de una persona que pretende ingresar a un puesto de trabajo y que en ese contexto puede ser que se la interroge acerca de cuestiones de su vida privada, o datos sensibles, o a diferentes formas de maltrato o acoso, respecto de las cuales poner un límite puede significarle no ser contratada. O puede tratarse de una persona que está vinculada por otro tipo de contratación como las pasantías, el aprendizaje, los contratos formativos y que, tal vez por esa razón, aspira a alcanzar en algún momento el rango de dependiente o asalariado, a ser efectivizado y esa circunstancia podría operar como un condicionamiento significativo.

Mientras que el art. 3 del convenio establece las circunstancias en que se aplica el Convenio 190 OIT y también va más allá de los límites estrictos de la «ocasión de trabajo» y el «in itinere», pero en lo que particularmente nos interesa menciona expresamente que quedan comprendidas «las comunicaciones vinculadas con el trabajo, incluso las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación».

También corresponde resaltar que el Convenio 190 OIT está atravesado por el principio fundamental que garantiza un «mundo del trabajo libre de violencia y acoso», en sentido similar la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres reconoce el derecho de las mujeres a una «vida libre de violencia y acoso» y la ley 26485 ⁹ estipula el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Los arts.4, 5 y 6 de la ley 26485 definen violencia contra las mujeres y los diferentes tipos y modalidades y, entre ellas, la violencia simbólica como aquella que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad (art. 5.5); la violencia laboral como la que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo, constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función e incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (art. 6.pto c); y la violencia mediática que se refiere a la publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonne, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patro-

8 DOBARRO, Viviana Mariel, «La discriminación en el acceso al puesto de trabajo. Las facultades del empleador en materia de selección del personal frente al derecho fundamental a no ser discriminado», Editorial Errepar, Revista Doctrina Laboral, febrero de 2008, Nro. 270, pág. 108 a 138

9 DOBARRO, Viviana M., «Reflexiones sobre violencia y discriminación por razón de género en el ámbito laboral», en Asociación de Mujeres Jueces de Argentina, AMJA, Derechos Humanos y colectivos vulnerables. Para Reflexionar con perspectiva de género, Comité de Selección Aída Tarditti, Martha Helia Altabe, Graciela Neiro de Jarma, Anabella Pepe, Viviana Mariel Dobarro y Gloria M. Pasten de Ishihara, Editorial Contexto, Chaco, 2021, págs. 605 a 635

nes socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres (art. 6 pto. f).

Por último, cabe señalar que el 6 de julio de 2023 la Cámara de Diputados de la Nación dio media sanción por amplia mayoría a la «Ley Olimpia», que incorpora la figura de la violencia contra mujeres en entornos digitales a la Ley 26.485. La define como toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, en el plano analógico o virtual, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Además, prevé una serie de medidas cautelares de protección que puede dictar la justicia, entre ellas, ordenar a las plataformas digitales el quite de los contenidos que generan la violencia. La norma contempla también como violencia telemática la «reproducción en el ámbito digital de discursos de odio misóginos». Un aspecto muy importante es que establece que para la notificación de la medida de remoción de contenidos que puedan ordenar jueces o juezas se permite emplazar a las empresas de plataformas digitales mediante vía escrita o electrónica, teniendo en consideración que muchas compañías proveedoras de servicios de internet se encuentran radicadas en el extranjero y aceptan canales de comunicación electrónicos para solicitudes judiciales que les llegan en procesos penales. Pero suelen desconocer este tipo de pedidos por entender que son meros intermediarios y por ende no se responsabilizan por el contenido publicado por terceros. Muchas veces desconocen las notificaciones porque no tienen sus oficinas centrales radicadas en el país.

V. ARISTAS PRÁCTICAS Y DATOS DE LA REALIDAD

El uso y proliferación de las redes sociales deja expuestos gran parte de nuestros gustos, militancias, grupos de pertenencias, actividades sociales y recreativas, si bien cada persona «elige» qué mostrar a través de sus redes, el uso generalizado y permanente hace que muchas veces no se considere el «riesgo» que de ello se deriva. Y, por ejemplo, toda esa información puede ser recabada por la empresa que está evaluando una postulación o que es la empleadora y en base a ella definir si contrata o no a una persona o si mantiene un vínculo o lo disuelve. Por lo que, es posible que esa información sea utilizada con fines discriminatorios.

Por otra parte, estamos en una era de «hiperconectividad», el uso permanente de aplicaciones de mensajería con fines personales/privados, pero también con fines laborales ha traído aparejadas nuevas problemáticas. Por ejemplo, la invasión de la privacidad y del tiempo del descanso a través de comunicaciones cursadas fuera del horario laboral, de indicaciones o directivas, apercibimientos, amenazas ¹⁰, o incluso propuestas de naturaleza no laboral que se envían aprovechando un contacto que se ha obtenido en razón de

10 En un caso en el que tuve la ocasión de intervenir, el empleador permanentemente enviaba mensajes a la trabajadora, en su horario de almuerzo, de descanso, durante el fin de semana, con amenazas, ofensas, alusiones despectivas respecto a su apariencia física y su vida personal, se trata de los autos «B., C. V. c/ Benitez Sabino y Asociados S.R.L. s/ despido», Expte. Nro. 26019/2019, sent. del 31/3/22, que fue confirmada por la Sala VII de la Excma. CNAT -en lo atinente a la discriminación y violencia laboral y las sanciones aplicadas-.

un vínculo laboral. Y aquí se abre un amplio espectro de conductas que en los términos del art. 1 del Convenio 190 OIT pueden ser calificadas como «violencia y acoso» en el mundo del trabajo y que según exhiben las estadísticas y los estudios especializados tienen como víctimas en mayor número a las mujeres ¹¹, sea bajo la forma de mensajes sexistas, que buscan obtener un favor sexual, el envío de imágenes obscenas, la persecución sostenida de una persona con la única finalidad de incomodarla o afectarla emocionalmente o quebrar su voluntad, la difusión de imágenes íntimas obtenidas sin la conformidad de la trabajadora o abusando de la confianza propia del marco de una relación interpersonal sexo-afectiva.

VI. PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO, PARTICULARMENTE EL CIBER ACOSO O VIOLENCIA DIGITAL

A esta altura, se debe remarcar que el derecho del trabajo y, por ende, las normas laborales —desde sus orígenes y hasta nuestros días— expresan una revalorización de la «dignidad» de la persona humana y entre sus principios generales se encuentra la indemnidad (psicofísica, patrimonial y moral).

La plena realización de la persona que trabaja y la defensa de su dignidad requieren que el Derecho del Trabajo la proteja, otorgándole plena vigencia a los principios de ajenidad del riesgo y de indemnidad; ello significa preservarla para que, como consecuencia de la relación laboral, no se vea menoscabada física, moral o materialmente. A la par, una de las notas tipificantes del contrato de trabajo es que se trabaja «por cuenta ajena», es decir, la persona dependiente se inserta en una organización empresarial que no le es propia y es dicha organización quien se lleva los réditos económicos derivados de la explotación y, como correlato, es quien debe asumir los «riesgos».

Así pues, no podemos soslayar que la parte empleadora debe adoptar medidas en resguardo de la integridad psicofísica, la dignidad y la indemnidad de las personas que se desempeñan bajo relación de dependencia. Constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible a quien contrata personas para trabajar bajo sus órdenes, estándar jurídico que rige la relación desde sus inicios hasta su finalización.

Es decir, la empresa tiene un mayor deber de previsión que el común de las personas, ya que está dotado de la posibilidad de adoptar medios técnicos e información que le permiten prever y evitar el daño en aras de proteger la vida y la salud de sus dependientes, lo que se exige a un buen empresario es la adopción de medidas de seguridad para evitar los riesgos; sumado al deber de seguridad que emerge del art. 75 LCT. De allí que, ante el

11 <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/servicios/actualidad/noticias/detalle/388414.html> <https://www.laboral-social.com/ciberacoso-laboral-caso-iveco-gestion-prevencion-riesgos-obligacion-responsabilidad-empresarial.html> file:///C:/Users/user/Documents/Trabajos%20de%20doctrina%20e%20investigaci%C3%B3n%20autores%20varios/BCN_ciberacoso_2022_CW.pdf

incumplimiento de este deber, se deriva la responsabilidad por la reparación de todo el daño sufrido en ocasión del trabajo.

Cualquier manifestación de violencia trae aparejadas dolorosas y múltiples consecuencias y cuando se verifica en el ámbito laboral acarrea para la persona que trabaja daños de diferente índole (físico, moral, espiritual, económico, etc.). Múltiples son los daños que puede originar cualquier manifestación de violencia en el ámbito laboral, tanto económicos (pérdida del ingreso salarial o del puesto de trabajo), como físicos (las innumerables afecciones que pueden afectar al dependiente como consecuencia de un ambiente hostil de trabajo), psíquicos (por ejemplo, patologías derivadas del stress laboral) y, fundamentalmente, morales (por la violación a la dignidad humana)¹². También se ve afectado el derecho al trabajo y al proyecto de vida, en tanto la víctima se ve obligada a tomarse alguna licencia por la afectación de su salud psicofísica como consecuencia de la violencia, retener tareas frente al inminente peligro que la violencia laboral (entendida como un riesgo psicosocial), cerrar sus redes sociales o limitar su conexión a través de TICS (para evitar diferentes formas de violencia digital) o considerarse en situación de despido indirecto.

Además de los perjuicios en la integridad psicofísica de la persona dependiente puede repercutir en forma negativa en su vida familiar, de relación y en su desarrollo y rendimiento en el ámbito laboral, pero su consecuencia más repudiable, y que se encuentra siempre presente, es la vulneración de la dignidad humana y el indiscutible daño moral que de ello se deriva.

En tal sentido, la ley 26485 de protección integral de las mujeres frente a todas las formas de violencia, incluida la laboral, en el art. 35 establece que la parte damnificada podrá reclamar la reparación civil por los daños y perjuicios, según las normas comunes que rigen la materia. Disposición que sigue el sendero abierto por la ley 23.592 con relación a la sanción de los actos y conductas discriminatorias. Resulta muy valioso el reconocimiento expreso del derecho a la reparación integral de los daños y perjuicios derivados de las distintas modalidades de violencia contra la mujer identificadas por la ley.

VII. CONCLUSIONES

En definitiva, la historia de la humanidad nos ha mostrado que ni los cambios sociales ni los tecnológicos o científicos pueden detenerse, antes o después se imponen, lo que sí podemos, y debemos, es implementar las estrategias para que esos cambios impliquen una real mejora en las condiciones de vida y de trabajo.

Tampoco se puede frenar la incorporación de las TICS en el mundo del trabajo, ahora bien, lo que debemos es armonizar su utilización con los derechos fundamentales de las

12 DOBARRO, Viviana M., Reflexiones sobre el concepto de «reparación justa», en particular frente a los daños derivados de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Revista Doctrina Laboral y Previsional, Editorial Errepar, Nro.,453, Mayo 2023, pág. 389 y sigs. Bs. As. Argentina.

personas, entre otros, a la intimidad, al descanso-desconexión, a la indemnidad y, especialmente, a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Y esa armonización, se incorpore o no la figura en la ley 26485, también incumbe a la magistratura, quien deberá resolver cada vez con más frecuencia casos en que se invoque violencia digital y, al efecto, conforme el art. 11 LCT, los arts. 1 y 2 (ref: LEG 66465.2) CCyCN y las restantes disposiciones que hemos reseñado, resolver las situaciones sin soslayar que el deber de «prevenir, sancionar y erradicar» la violencia laboral en cualquiera de sus formas y, en particular respecto de las mujeres, alcanza a los tres poderes del Estado, incluido el judicial.

Agréguese que al efecto corresponderá establecer el resarcimiento del daño derivado de la violencia, pero también implementar diferentes estrategias para la prevención de casos futuros y para erradicar la violencia en todas sus formas¹³, sea a través de instancias de capacitación en diversos organismos públicos o privados, de la realización de tratamientos psicológicos y/o de la redacción de protocolos de buenas prácticas; entre otras. La judicatura es la única responsable de la eficacia de sus decisiones. De la precisión y monitoreo efectivo de las medidas de reparación que disponga depende tanto la restitución de los derechos de la víctima como la transformación eficaz de la situación que dio origen a la violación de derechos.

En definitiva, el Poder Judicial —en su conjunto— tiene la obligación de no perpetuar estereotipos discriminatorios en sus sentencias, pero además tiene la oportunidad histórica de ser un agente de cambio y, en ese camino, la labor «creativa» de la judicatura en pos de determinar esas medidas transformadoras (sea de oficio y en uso de las facultades conferidas por las normas reseñadas, o a pedido de parte) para modificar los lugares de trabajo y hacer realidad el derecho fundamental a vivir y trabajar en un ambiente libre de violencia y acoso.

Todo ello en pos de garantizar el mandato constitucional de «protección del trabajo en sus diversas formas» y garantizar «desarrollo humano», progreso económico con justicia social», «desarrollo científico y tecnológico» e «igualdad efectiva de oportunidades» (arts. 14 bis y 75 incs. 19 y 23 CN).

13 DOBARRO, Viviana M., «Medidas transformadoras para la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo dispuestas en sentencia judicial», Editorial Errepar, Revista Doctrina Laboral y Previsional, Nro. 454, junio 2023.

Contrato de Trabajo - Relación de Dependencia -
Internet - Modalidades del Contrato de Trabajo -
Principios del Derecho Laboral - Tics

30-agosto-2023



El smart contract. Una mirada desde el derecho del trabajo

POR GUIDO A. SEREN NOVOA ¹

MJ-DOC-17344-AR | MJD17344

Sumario: I. Introducción. II. ¿Qué es un algoritmo? III. Smart contracts. III.1. Blockchain. III.2. Smart contracts. Definición. III.3. Posibles formas de utilización del smart contract. III.4. El vínculo prestacional a partir del uso de smart contracts.

I. INTRODUCCIÓN

Hace ya tiempo, Quino ponía en boca de Mafalda que «Nada detiene el avance de una nueva generación tecnificada y menos, una vieja generación desprestigiada ²». El siempre vigente autor, resumía dos características de la evolución económica y organizativa empresarial, que se proyectaron a partir de la crisis financiera de 2008: la pérdida de confianza en la gestión tradicional y el surgimiento de distintos perfiles de trabajadores.

Nos referimos, por un lado, a la reformulación de la empresa en base a las nuevas tecnologías y nuevos modelos productivos, tales como las start-ups ³ y los distintos modelos de economía colaborativa y gigeconomy, cuya delimitación y reciente conceptualización neologista no escapan a distintas controversias acerca de su caracterización.

Por otra parte, la paulatina reformulación productiva se ve acompañada por un cambio demográfico en el perfil del trabajador. Se trata de una reconfiguración del panorama

1 Magister en Derecho del Trabajo. Docente de Derecho del Trabajo (UBA, UDESA Y UP), Cordinador de la Delegación Argentina de Jóvenes Juristas de la SIDTYSS.

2 LAVADO TEJÓN, JOAQUÍN SALVADOR, Toda Mafalda, 35° edición, Buenos Aires, Ediciones de La Flor, 2018, p. 55.

3 V. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, ELÍAS, "Empresas emergentes y trabajo asalariado". En LÓPEZ CUMBRE, LOURDES (DIR.) Y REVUELTA GARCÍA, MARINA (COORD.), Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales, Pamplona, Thomson Reuters, p. 169 y ss.

productivo, que está experimentando mutaciones en la población activa, en cuanto a su composición etaria, proyectos de vida y formas de relacionarse, tanto jerárquica como productivamente.

La nueva concepción del trabajo orienta un cambio de paradigma que ha sido recibido por algunas empresas y reconocido por algunas legislaciones (el modelo empresarial Google y el concepto de conciliación entre vida laboral, familiar y personal español). Desde esa óptica, proponemos pensar al Smart contract, en su empleo hacia las condiciones del contrato de trabajo, tanto como vehículo digital para materializar una relación de intercambio productivo.

II. ¿QUÉ ES UN ALGORITMO?

En el lenguaje informático, el algoritmo supone una «estructura de solución», definida en forma precisa, invariable, finita y destinada a proveer siempre un resultado único en forma de datos de salida. De esta forma, el algoritmo se presenta como un marco esquemático de solución, cuya ejecución depende, a la postre, de su programación mediante un lenguaje (Java, C++, etc.). La posibilidad de expresarlo en distintos lenguajes de programación viene dada por el carácter abstracto del que goza el algoritmo y que resulta ser un reflejo del mismo como acto creativo.

III. SMART CONTRACTS

III.1. BLOCKCHAIN

La Blockchain es un protocolo de confianza, una tecnología de usos que se proyectan a extremos tan diversos como la creatividad pueda alcanzar.

En pocas palabras, se trata de un código de fuente libre, de descarga gratuita, sin costes de entrada (más que la energía que utiliza el ordenador), que sirve para crear transacciones fiables entre dos o más partes y que se autentican por la colaboración de muchos otros.

Las «cadenas de bloques» (donde se almacena la información de las transacciones) se distribuyen y ejecutan en distintos ordenadores que ofrecen voluntariamente personas de todo el mundo. Así, la blockchain es pública (al residir en esta red, todos pueden verla) y encriptada (usa una encriptación que combina claves públicas y privadas, tornándola virtualmente imposible de hackear).

Todas las transacciones que se efectúan en una cadena de bloques se comprueban, ordenan y almacenan cada diez minutos en un bloque que se une al anterior (formado en el chequeo previo) y se valida al referirse a aquél. Esa estructura registra y almacena las transacciones, evitando que el registro pueda ser alterado. Así, alterar la secuencia implicaría reescribir toda una cadena que se encuentra a la vista de todos y asegurada por un registro informático global ⁴.

⁴ TAPSCOTT, DON y TAPSCOTT ALEX, La revolución blockchain, Buenos Aires, Valletta ediciones, 2017, pp. 24 y ss.

La tecnología blockchain posibilita, dentro de sus muchas aplicaciones, una forma de vinculación prestacional: los smart labour contracts.

III.2. SMART CONTRACTS. DEFINICIÓN

Un contrato inteligente es un programa informático que ejecuta acuerdos establecidos entre dos o más partes haciendo que ciertas acciones sucedan como resultado de que se cumplan una serie de condiciones específicas. Es decir, cuando se da una condición programada con anterioridad, el contrato inteligente ejecuta automáticamente la cláusula correspondiente ⁵.

Estos smart contracts «viven» en una atmósfera no controlada por ninguna de las partes implicadas en el acuerdo, en un sistema descentralizado que reduce costes, imprime mayor «seguridad» y, también, impide modificaciones.

Paradójicamente, el estatismo, que parte y se configura desde la desconfianza de los sujetos ya no en la web, sino en la contraparte, lo convierte en un instrumento apto para casi cualquier tipo de transacción, incluyendo la prestación de servicios.

Se trata, entonces, de un acuerdo estático, sin costes de entrada o salida; donde el ejercicio de las sanciones o la propia ejecución del contrato es automático mediante un algoritmo if-then (si-entonces) y sin que una de las partes deba tomar la decisión contemporáneamente al suceso considerado, ya sea que se trate de una falta o la condición misma de ejecución del acuerdo.

Esta forma de vinculación elimina al intermediario en todas sus formas. No supedita sus decisiones a jurisdicción alguna que no sea algorítmica, ni otorga más posibilidades de defensa que aquellas pre-programadas. Esta es la principal distinción entre el smart contract y otros fenómenos de vinculación productiva que surgieron a partir de la *Über economy*, donde el gestor de la plataforma puede elegir ejecutar determinados actos a voluntad.

En definitiva, como señala Gauthier, se trata de «un código informático –no un documento por escrito–, que ‘existe’ en una determinada cadena de bloques o ‘blockchain’ que se activa a partir del consentimiento de las partes, pero que luego se ejecuta automática e independientemente de la voluntad de éstas, no requiriendo necesariamente de un tercero que valide el acuerdo original ⁶».

III.3. POSIBLES FORMAS DE UTILIZACIÓN DEL SMART CONTRACT

La ejecución de condiciones automática, sin intervención de terceros, pero con la garantía de estos en el respaldo de una blockchain, posee múltiples aplicaciones que desbordan la ejecución de una prestación única. Este formato de aplicación, propio de la *gig*

5 Dominio oficial de ethereum, [Consulta 16 de agosto de 2018], disponible en <https://mi-ethereum.com/smart-contracts/>.

6 GAUTHIER, GUSTAVO...op. cit.,p. 71.

economy, puede traer dificultades como las que se verán en el apartado siguiente, mas no son las únicas posibilidades de aplicación de esta tecnología.

A pesar de los reparos que podríamos tener frente a vinculaciones exclusivamente basadas en smart contracts, no podemos dejar de señalar que en tanto herramienta de ejecución de condiciones de un determinado contrato de trabajo, como señala Gauthier, podrían ejecutarse automáticamente en todo el vasto campo de beneficios y condiciones de trabajo indisponibles y que se imponen más allá de la voluntad de las partes contratantes ⁷.

Desde esta perspectiva, puede pensarse la incorporación de Smart contracts en Convenios Colectivos de Trabajo, pudiendo las partes acordar el diseño e implementación mediante un determinado lenguaje de programación, de modo que se garantice el cumplimiento de lo pactado. Se trataría de una instancia de fiscalización automática y proyectable a todos los trabajadores alcanzados por la convención, cuya fiscalización recaería en la verificación de la implementación algorítmica por parte del sujeto empleador.

En el diseño de nuestro ordenamiento jurídico, pudiera facilitarse la celebración de convenios de empresa, de conformidad con el mecanismo de articulación convencional del art. 18 inc. c de la ley 14.250 (t.o. dto. 1135/2004), a fin de garantizar el cumplimiento de lo acordado en el nivel de actividad. Para más, podría establecerse como «output» o dato de salida, que el incumplimiento se notifique en forma automática al sindicato y al Ministerio de Producción y Trabajo.

Pensamos que la codificación en smart contracts, dentro de la blockchain, de los convenios colectivos y aún de los reglamentos de empresa, podrían limitar el uso irracional del poder disciplinario, tabulando las faltas y su correspondiente sanción, democratizando las relaciones laborales.

Exhaustivamente sostiene Gauthier que, múltiples aplicaciones pueden imaginarse a través de la interacción con otros sistemas informáticos como el bancario, control de asistencia y liquidación de remuneraciones. En tales casos, el beneficio sería paradójicamente (a la difundida desazón 4.0 por el nuevo escenario virtual), una mayor seguridad jurídica.

Para más, en el plano del ejercicio jurisdiccional, estas herramientas supondrían un avance frente al estado de incertidumbre que genera la dificultad de recabar pruebas en el proceso y lograr satisfactoriamente su producción.

III.4. EL VÍNCULO PRESTACIONAL A PARTIR DEL USO DE SMART CONTRACTS

Si en el punto anterior señalamos, optimistamente, una serie de beneficios posibles, no podemos dejar de apuntar que se plantean una serie de dificultades complejas en el caso de que el propio vínculo prestacional se agotase en el marco de un smart contract. Nos referimos al caso en que el «input» o condición if, sea el cumplimiento de un determinado acto (comprendido en la definición de trabajo) y el «output», o condición then, el pago

⁷ Ídem, p. 73.

a modo de contraprestación del mismo, ya fuere mediante una transferencia bancaria o generación de criptomoneda.

Se trata del fenómeno que pudiere surgir cuando la vinculación a través del smart contract se manifestase como de 'economía bajo demanda'. En este plano nos interpela la posible precarización del vínculo, mediante el fenómeno de desenfoque.

En aras de delimitar mejor el supuesto al que aludimos, tomaremos la clasificación ensayada por Todolí, quien entiende al 'crowdwork' como el tomar «una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria»⁸.

Nos encontraríamos, en la clasificación propuesta por Todolí, frente a un supuesto de crowdsourcing específico, que puede ser realizado online en el mismo marco de la blockchain en la que se asienta el smart contract; u offline, en el caso de que la prestación se realizase por fuera del algoritmo, para luego, una vez hecha, ser ingresada como input a aquél. En este caso, tendríamos una suerte de precario contrato de prestación, cuya primera dificultad radicaría en la decisión de extender o elastizar el concepto de dependencia a fin de proteger al prestador.

Otra importante dificultad a señalar, consiste en lo que denominamos anteriormente a-territorialidad: el encadenamiento en bloques, el cumplimiento de las condiciones y el lugar en que se encuentra el ordenador desde el que se ejecutan, pueden establecer todos puntos de conexión territorial distintos que dificulten la determinación del derecho aplicable y la jurisdicción interviniente. Así, el negocio digital posibilita la apertura de un nuevo campo de dumping social que excedería a las políticas nacionales y aún regionales.

Este nuevo ámbito virtual condiciona y se ve condicionado, en forma dialéctica, por el perfil de los trabajadores centennials. Esta retroalimentación productiva y social, refuerza una horizontalidad radical⁹ en el modo de relacionarse, que robustece la modelización ideológica de la sociedad de consumo (implantada a escala global) y se nutre por los espacios de participación relativa y aparentemente garantizados por las nuevas formas de comunicación propias de la era informática («Las masas, que antes podían organizarse en partidos y asociaciones y que estaban animadas por una ideología, se descomponen ahora en enjambres de puras unidades, es decir en los Hikkomorís digitales aislados para sí, que no forman ningún público articulado y no participan en ningún discurso público. Se descompone el nosotros político que sería capaz de acción en sentido enfático»¹⁰).

En el campo propio de las relaciones de producción, puede desdibujarse desde lo conceptual la desigualdad estructural en el conflicto de capital y trabajo. De esta forma se reimplantaría desde una nueva perspectiva, distinta a los embates del liberalismo clásico, la valía del individuo y a la autosuficiencia como verdades axiomáticas. Esas son las inmanencias de este tipo de vinculación digital, a la que de momento pareciera que la denominación contrato, en toda su dimensión, excede.

8 TODOLÌ SIGNES, ADRIÁN, El trabajo en la era de la economía colaborativa, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, p. 22.

9 Término acuñado por el filósofo argentino LUIS GARCÍA BALIÑA, miembro del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la Argentina (CONICET).

10 HAN, BYUNG-CHUL, En el enjambre, Barcelona, Herder, 2018, p. 94.

También aíslan a quien presta su fuerza de trabajo de colectivos y le dan una cara binaria e inmutable al dador de trabajo quien, a veces debe ser perseguido por un laberinto virtual ¹¹ hasta llegar a algo similar a un sujeto empleador. En ese laberinto, la estabilidad y los derechos se van perdiendo y quien fuera otrora trabajador, puede ser pretendido como un jugador en ese escenario virtual en el cual pareciera que elegir vender su fuerza de trabajo lo hace libre y autosuficiente.

Pero no solo allí existe una barrera de difícil sorteo, sino que se impone también una cuestión temporal de compleja regulación. Como fuera dicho, la implantación algorítmica en la blockchain torna a la fórmula en inalterable. De este modo, las condiciones aparecen como concordadas por los sujetos que la aceptan y se enmascara (con aquella igualdad que surge de la inmutabilidad), a la posición de debilidad, en un marco más similar a un contrato de adhesión bilateralizada que a un contrato informado por normas de orden público.

Ahora bien, la desigualdad inter-partes se ve atenuada, puesto que esta predeterminación implica una fijación de condiciones inalterable también para el sujeto que se apropia de los frutos del trabajo realizado, muchas veces con un margen de ganancia limitado que tampoco abona a la caracterización del vínculo típicamente dependiente. El capital invertido es la innovación tecnológica en sí, sumado a la rentabilidad en términos de consumo masivo que aparecen como verdaderos generadores de ganancia, en desmedro del trabajo humano realizado y sin que se pueda verificar la existencia de una empresa en términos normativo-tradicionales. Más parecida a una cuestión de desenfoque, la dificultad regulatoria lleva a pensar que las posibles renunciaciones ya no versan sobre derechos específicos, sino sobre el concepto mismo de contrato típico y la posibilidad ulterior de aplicar normas tuitivas.

En efecto, en estas modalidades de prestación, ni siquiera es un requisito que quién configuró el algoritmo sea el mismo sujeto que aquél que recibe el trabajo prestado. Esta intermediación, dificulta la determinación de la norma aplicable, a menos que se sujete la misma al lugar efectivo donde el trabajador se encuentra físicamente al desarrollar la actividad ¹². Es decir, plantea asimismo problemas propios del ámbito internacional privado.

Aunque limitado, este modelo hoy existe en «empresas» como Consensus Systems: una plataforma cuyas oficinas operan en Brooklyn, dedicada al desarrollo de software de manera descentralizada, a partir de la blockchain de Ethereum y que posee un sistema de gestión y documentación para smart contracts. A los efectos de simplificar, ofrece una plataforma donde se pueden codificar e implementar estos intercambios. La idea, disruptiva y novedosa frente al tradicional mercado de intercambio, fue expuesta por su cofundador Joseph Lubin como «la función dinámica en lugar del trabajo fijo tradicional; la autoridad distribuida y no delegada; normas transparentes en lugar de políticas opacas, y rápidas reiteraciones en lugar de grandes reorganizaciones» ¹³.

11 V. MERCADER UGUINA, op. cit.. “Del sujeto al algoritmo: Mi jefe es un algoritmo”, pp. 90 y ss.

12 Nos referimos a la locación física del trabajador, puesto que la realización de la tarea puede estarse efectuando en modo virtual en una plataforma con locación distinta a éste y al receptor de tareas también.

13 Cita en TAPSCOTT, DON y TAPSCOTT, ALEX, op. cit., p. 139.

Frente a ello, nos urge compartir la postura de Rodríguez Fernández en cuanto la clasificación «no es tan inocente como parece, ya que tales alardes de modernidad persiguen crear una narrativa y enviar un mensaje de ruptura con lo establecido. Pensemos: si todo es tan nuevo, tan rupturista, tan innovador, ¿cómo vamos a someterlo a reglas que ya existen y que estaban pensadas para las situaciones pasadas? El mensaje final es «no, esas reglas de siempre ya no sirven ¹⁴».

Es que o bien puede tratarse de un fenómeno cerrado y elitista solo al alcance de aquellos que entienden acerca de lenguajes de programación y confían su emprendedurismo o sustento a las prestaciones informáticas, o de un fenómeno de posible masificación en el que se verán inmersos aquellos que solo tienen su capacidad de trabajo y a los que nuevamente el capital productivo les sería caro, escaso y ajeno ¹⁵, generando un vínculo donde la voluntad no se comprometa, sino que se someta ¹⁶.

En nuestra óptica continental, la adopción de abstracciones categóricas para definir jurídicamente los fenómenos permite aplicar las reglas del derecho estático, propio de la normativa heterónoma, a las expresiones sociales o fácticas. Pero la vertiginosidad con que estas pueden presentarse, en un marco exponencial como el proyectado, parecieran carecer de cualquier tipo de quietus que permita la formulación del proceso inductivo con el que significamos jurídicamente en normas a los fenómenos, máxime atendiendo a las dificultades que plantea la superación de ciertas formas de vinculación tanto social y productiva.

Por ello no resulta ilógico que el pensamiento tecnológico se vuelque hacia la idea del contrato que, como mecanismo de regulación, goza (en su concepción originaria) de una mayor plasticidad, acorde al voluntarismo de los sujetos celebrantes ¹⁷.

De momento, pareciera difícil contradecir al acuerdo de voluntades como instrumento regulador de procesos caracterizados por su mutabilidad. El reto para nuestra disciplina pareciera ser omitir el negacionismo tecnológico y plantear técnicas de protección permeables para escenarios no del todo previsibles.

14 RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, MARÍA LUZ, “Plataformas, microworkers y otros desafíos del trabajo en la era digital”, p. 8, en MORA CABELLO DE ALBA, Laura y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz (coordinadoras), El futuro del trabajo que queremos, Bomarzo, Albacete, 2017 [Disponible en https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-decente-para-todos/WCMS_548596/lang-es/index.htm; consultado el 9 de marzo de 2019.]

15 GOLDÍN, ADRIÁN, Configuración Teórica del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, ed. Helias, pp. 20 y ss., 2017.

16 SUPIOT, ALAIN, “¿Por qué un Derecho del Trabajo?”, en Documentación Laboral (Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), N° 39 1993-I.

17 En palabras de Williamson: El estudio de la gobernanza también apela al vínculo racional, pero la principal lección de la ciencia de los contratos es diferente: Todos los contratos complejos son inevitablemente incompletos. Desde ésta óptica, el smart contract goza de la plasticidad propia del vínculo contractual, otorgando certezas debido a la formulación algorítmica inmutable. La certeza que otorga el algoritmo, dando una solución única, cuanto más enriquecida por variables, reduce en esta línea los mentados costes de agencia y coordinación, reforzando la aplicación de la óptica económico-contractualista, zanjando una de las dificultades advertidas por el autor.

En la necesidad de abarcar estos fenómenos dentro del ámbito tuitivo, se encuentra la preservación del Derecho del Trabajo. Preservación que obedece a la constatación de ajenidad que, por diferente ropaje, no ha cambiado en esencia. Los cambios de plataforma fáctica nos compelen a fortalecer y rever algunos instrumentos, para que sea el Derecho, en su proyección tutelar, el instrumento que en esos escenarios metabolice los conflictos lógicamente generados en una sociedad que, por moderna, no deja de estar intrínseca y naturalmente compuesta de grupos con intereses propios, que no debemos patologizar ¹⁸.

18 V. ERMIDA URIARTE, OSCAR, Apuntes sobre la huelga, Montevideo, ed. Fundación Cultura Universitaria, 2012, pp. 9 a 16.



Sobre la gestión algorítmica o cómo controlar hoy el proceso de trabajo

POR JULIETA HAIDAR ¹

[MJ-DOC-17352-AR](#) | [MJD17352](#)

Sumario: I. Introducción. II. Del control técnico al control algorítmico. III. La gestión algorítmica y las plataformas digitales de trabajo. IV. La «plataformización» del trabajo: la gestión algorítmica más allá de las plataformas. V. Principales contribuciones. VI. Referencias bibliográficas.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los fenómenos que más ocupan a los estudiosos del mundo del trabajo en la actualidad es la «gestión algorítmica» en las empresas, esto es, el uso de tecnologías digitales que procesan datos y generan decisiones en forma automatizada para gestionar la organización. La pregunta principal que anima a este artículo es por las características específicas que asume el control ejercido por los empleadores sobre los trabajadores bajo la gestión algorítmica.

Para dar respuesta, vamos a recuperar las principales nociones de la teoría del proceso de trabajo y analizaremos la literatura internacional más reciente respecto a este campo temático. En primer lugar, describiremos qué características asumen las tres principales funciones o mecanismos de control, esto es, la dirección, evaluación y disciplina, en los sistemas de «control técnico» y «control burocrático» que antecedieron al control algorítmico. En segundo lugar, analizaremos cómo se desarrollan esas tres funciones bajo la gestión algorítmica en las plataformas digitales de trabajo, ámbito privilegiado de esta

¹ Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Investigadora Adjunta del CONICET en el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA-CONICET/UMET). Docente de Relaciones del Trabajo de la UBA y de Problemática Política de la UNER. Es integrante del Programa Ciencia y Justicia del CONICET. Especialista en relaciones laborales nacionales y comparadas, en los últimos años se ha dedicado al estudio de las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Ha dirigido varios proyectos nacionales e internacionales (Fairwork, OIT) y publicado numerosos artículos académicos en revistas especializadas sobre esos temas.

forma de gestión. En tercer lugar, identificaremos cómo la misma está penetrando a los empleos tradicionales, generándose una «plataformización del trabajo». Finalmente, presentaremos las principales contribuciones de este análisis al campo de estudios del trabajo.

II. DEL CONTROL TÉCNICO AL CONTROL ALGORÍTMICO

A lo largo de su historia los empleadores han buscado por diferentes vías extraer trabajo excedente asegurando, o intentando asegurar, que los trabajadores produzcan una mayor cantidad de valor. El impulso para extraer fuerza de trabajo excedente significa que el empleador o CEO debe lograr cierto nivel de control sobre el proceso de trabajo, lo que incluye aspectos como la velocidad e intensidad del trabajo, los estándares de calidad de la producción, el uso de equipos, herramientas y materias primas.

Bajo esas premisas, referentes de la teoría del proceso de trabajo se preocuparon por problematizar las formas de organizar el trabajo y extender el control sobre el proceso laboral en distintos momentos históricos (Thompson, 1990). Así, Edwards (1979) identificó que los empleadores obtienen el comportamiento deseado de los trabajadores a través de tres funciones o mecanismos: la dirección, evaluación y disciplina. La dirección implica la especificación de lo que debe realizarse, en qué orden y período de tiempo, con qué grado de precisión. La evaluación supone la revisión de los trabajadores para corregir errores, evaluar el desempeño e identificar a quienes que no se desempeñan según lo esperado. La disciplina implica el castigo y la recompensa de los trabajadores para obtener su cooperación y hacer cumplir las órdenes del empleador.

Estos tres mecanismos han adoptado distintas características en los principales sistemas de control racional empleados por el management en el siglo pasado: el control técnico y el control burocrático. El primero, implementado en la primera mitad del siglo XX, se ejerce a través de tecnologías organizacionales que sustituyen la presencia de supervisión directa. La dirección es ejercida por los empleadores a través de tecnologías automatizadas (como las líneas de montaje) que logran la secuenciación de tareas, la especialización y descalificación de los trabajadores (Braverman, 1974). La evaluación se realiza a través del registro de la frecuencia y duración de tareas, de la productividad, precisión, y tiempos del trabajador. La disciplina se logra a través del reclutamiento de un ejército de reserva de trabajadores que pueden reemplazar a quienes no cooperen y cumplan con las directivas del empleador.

El control burocrático, surgido luego de la segunda guerra mundial, no se centra en los aspectos técnicos o físicos del proceso de producción, sino en un sistema impersonal y formal de reglas, procedimientos y roles para guiar el comportamiento del trabajador. La dirección se logra a través de descripciones de puestos, reglas y listas de control; la evaluación mediante la observación directa, el uso de métricas y el juicio subjetivo de los supervisores; la disciplina a través de incentivos y sanciones: los trabajadores que exhiben el comportamiento deseado son recompensados con promociones, salarios más altos, beneficios, mejores puestos o tareas, mientras que quienes no lo hacen son despedidos de acuerdo con ciertas reglas.

Como se deduce de su descripción, en ambos sistemas de control que, históricamente no se presentan de manera lineal, sino mixturada y contradictoria, las innovaciones tecnológicas han ocupado un papel fundamental. El algorítmico es, en esta trayectoria, un nuevo sistema de control sobre los trabajadores y el proceso de trabajo basado en el uso de algoritmos.

III. LA GESTIÓN ALGORÍTMICA Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO

El término «gestión algorítmica» refiere a sistemas digitales automatizados o semiautomatizados (es decir, algoritmos como procedimientos programados por computadora que transforman datos ingresados o «inputs» en productos deseados o «outputs») que se utilizan para reemplazar a los humanos en las funciones gerenciales en una organización (Baiocco and Fernández Macías, 2022). Si bien la tecnología digital había jugado un papel importante en los modelos de gestión anteriores, e incluso se desarrollaron modelos de gestión asistidos por algoritmos, la gestión algorítmica implica diferencias cuantitativas y cualitativas con ellos.

Gracias al uso de grandes datos o «big data» el control digital abarca más áreas y un mayor número de trabajadores, a gran velocidad, de forma invisible u opaca. El concepto de «big data» refiere a un gran volumen de observaciones (medidas en petabytes ²), con altísima variedad (los datos tienen formatos y estructuras muy diferentes, como datos biométricos, mensajes de texto, imágenes, audios, etc.) y velocidad (la información se puede capturar en tiempo real y durante un período prolongado) (Mohlmann and Zalmanson, 2017; Zuboff, 2019). Así, los datos que procesan los algoritmos son más completos que cualquier tipo de tecnología movilizadas para el control técnico o burocrático, o por formas de gestión que utilizan a los algoritmos como un soporte.

El uso de algoritmos y grandes datos como forma de controlar el proceso de trabajo es constitutivo de las plataformas digitales de trabajo, es decir, empresas que utilizan la tecnología digital para conectar a clientes que demandan un servicio, con trabajadores que realizan esa tarea a cambio de una remuneración (como Uber, PedidosYa, Workana, entre muchas otras) (Haidar and Keune, 2021). Es por ese motivo que ambos conceptos son indisolubles: cuando se estudia la gestión algorítmica se analizan las plataformas laborales, y a su vez, cuando se estudian estas plataformas se pone el foco en la gestión algorítmica. Así, por ejemplo, el centro de investigación de la Comisión Europea, Joint Research Centre, define a las plataformas digitales de trabajo como «redes digitales que coordinan transacciones de servicios laborales de manera algorítmica» (Pesole et al, 2019: 1). En la misma dirección, la propuesta de Directiva presentada por la Comisión Europea para regular el trabajo de plataformas sostiene: «Las plataformas laborales digitales utilizan algoritmos para la gestión de recursos humanos. Estos sistemas se utilizan

2 Un petabyte o PB es una unidad de medida de almacenamiento de información equivalente a 1.000.000.000.000.000 bytes.

para organizar y administrar a las personas que realizan el trabajo de plataformas a través de sus aplicaciones o sitios web»³.

Siguiendo el esquema de las tres funciones de control empleadas en distintos sistemas de gestión, esto es, la dirección, evaluación y disciplina, puede decirse que la gestión algorítmica implica una reorganización del control basada en la automatización de tales funciones. En esta dirección Kellogg, Valentine y Christin (2019), han sistematizado las características que asumen estas tres funciones bajo la gestión algorítmica.

En primer lugar, la dirección algorítmica supone que los empleadores utilizan el control algorítmico para dirigir a los trabajadores, es decir, especificar qué deben realizar, en qué orden y período de tiempo. Ese control se basa en dos mecanismos: la «recomendación» y la «restricción». A través del primero los empleadores usan algoritmos para ofrecer sugerencias destinadas a inducir al trabajador a tomar las decisiones preferidas por aquellos sin usar instrucciones explícitas. Esto contiene lo que algunos autores han identificado como «instrucciones tácitas vinculantes» (Aloisi, 2018), o una «ludificación» del trabajo, es decir, la generación de comportamientos a través de juegos con el objetivo de motivar a los trabajadores a maximizar sus esfuerzos (Cherry, 2020; Haidar, 2022). En el caso de repartidores o conductores de plataformas, por ejemplo, pagarles más por trabajar en franjas horarias de «alta demanda» o inducirlos a seguir los recorridos trazados por geolocalizadores.

El otro mecanismo, la restricción, implica el uso de algoritmos para mostrar solo cierta información, permitir comportamientos específicos de los trabajadores y prevenir otros, quienes pierden así el control sobre su propio trabajo. En el caso de los conductores de pasajeros, por ejemplo, esto se expresa cuando las aplicaciones les muestran cierta información, como el caso de las «zonas de calor» de la demanda.

En segundo lugar, las empresas también utilizan algoritmos para automatizar las funciones de evaluación, esto es, la revisión de las actividades de los trabajadores para corregir errores, evaluar su desempeño e identificar a quienes no se desempeñan según lo esperado. Con el control algorítmico, los empleadores utilizan dos mecanismos principales para evaluar a los trabajadores: el registro y la calificación. El primero implica el uso de procedimientos computacionales para monitorear, agregar y reportar, a menudo en tiempo real, una amplia gama de datos. Una plataforma de delivery, por ejemplo, sabe cuánto tiempo está conectado un repartidor, cuántos pedidos acepta, en dónde está, a qué hora, etc. Las plataformas que brindan servicios remotos, como marketing, traducción, programación, también utilizan métricas como el número de pulsaciones de teclado y las capturas de pantalla.

A su vez, la calificación algorítmica significa que los gerentes usan tecnologías computacionales que recopilan calificaciones y clasificaciones para calcular el desempeño de los trabajadores, y predecir medidas de su desempeño futuro. Aquí los sujetos de evaluación se multiplican: proveedores, clientes o consumidores también aportan a la calificación de los trabajadores que prestan su servicio, generándose además la posibilidad de expandir sesgos discriminatorios. En este sentido, varios estudios muestran que en las plataformas de freelancers los clientes realizan búsquedas o comentarios discriminatorios según la raza, género o procedencia del trabajador (Lehdonvirta et al, 2021). Asimismo, en pla-

3 Para más información sobre la propuesta de Directiva ver: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>

taformas de servicio doméstico, como Zolvers, también se han identificado búsquedas discriminatorias de clientes (que la trabajadora «no sea gorda» o «negra», etc.).

Finalmente, Kellogg, Valentine y Christin (2019) identifican los mecanismos de disciplina algorítmica, es decir, el castigo y la recompensa utilizados por los empleadores para obtener la cooperación de sus empleados y hacer cumplir sus directivas. Con el control algorítmico, los empleadores utilizan dos mecanismos principales: el reemplazo y la recompensa. El primero implica el despido rápido o automático de los trabajadores de bajo rendimiento y su sustitución por otros. Aquí la especificidad de esta función ejecutada con algoritmos radica en su carácter automático, sin posibilidades de contestación y muchas veces de forma opaca. En el lenguaje de las plataformas, los trabajadores pueden ser «desactivados» en forma temporaria o definitiva, de manera automática, según cálculos algorítmicos, por ejemplo, por permanecer mucho tiempo desactivados, rechazar tareas (pedidos o traslados en el caso de los riders o drivers), etc. Los trabajadores usualmente no tienen canales humanos para dar respuestas a las sanciones, aún cuando las mismas puedan resultar de la arbitrariedad de un sistema automatizado que no contempla contingencias (como problemas de tráfico, errores en las direcciones provistas por los consumidores, etc.).

El otro mecanismo utilizado por los gerentes para disciplinar el comportamiento de los trabajadores implica el uso de algoritmos para recompensar de forma interactiva y dinámica, incluso en tiempo real a quienes tienen alto rendimiento con más oportunidades, ingresos más altos y promociones, y penalizar a quienes no se ajusten a los parámetros predefinidos por los algoritmos. Un ejemplo de ello son los «multiplicadores» utilizados por las plataformas de reparto, que ofrecen un múltiplo de la tarifa fijada por cada entrega según se cumplan ciertos comportamientos.

En síntesis, la gestión algorítmica se inserta en una trayectoria más amplia de intentos de los empresarios o CEOs por controlar el proceso de trabajo vía dirección, evaluación y disciplina de sus trabajadores. El objetivo y las funciones para hacerlo no cambian, pero sí sus características y alcances. Hoy la tecnología algorítmica permite automatizar, multiplicar y acelerar las tareas que, en los sistemas de gestión anteriores, como el control técnico y burocrático, se realizaban con mayor intervención humana, lo que suponía alcances más limitados y visibles. Lo que los algoritmos añaden es la deshumanización y encubrimiento de las relaciones laborales, lo cual sirve a las empresas para definirse a sí mismas como meras intermediarias tecnológicas, sin vínculo laboral con los trabajadores a quienes consideran «colaboradores». Como ya es sabido, por esta vía eluden costos y responsabilidades, y dejan a esos trabajadores desprotegidos.

IV. LA «PLATAFORMIZACIÓN» DEL TRABAJO: LA GESTIÓN ALGORÍTMICA MÁS ALLÁ DE LAS PLATAFORMAS

Si bien las plataformas se presentan como el ámbito privilegiado de la gestión algorítmica, en los últimos años se ha avanzado en identificar cómo esta forma de gestión ha penetrado también a otros trabajos en entornos de empleo convencionales, como los almacenes (de Amazon o Mercado Libre) pero también, en menor grado, en otros sectores como el comercio minorista, la fabricación, los hoteles, etc. Dado que la gestión algorítmica y

las plataformas digitales de trabajo van de la mano, la extensión de la primera a otros ámbitos laborales ha dado lugar al concepto de «plataformización del trabajo» (Fernández Macías et al, 2023).

Aquí la investigación de Wood (2021) analiza con los mismos lentes conceptuales de Kellogg, Valentine y Christin (2019) cómo las funciones de dirección, evaluación y disciplina algorítmicas se desarrollan también en la economía regular, más allá de las plataformas. Los estudios de los almacenes de Amazon en Italia, Polonia, Australia, el Reino Unido, muestran cómo funciona la dirección algorítmica a través de dispositivos portátiles o «pistolas» de escaneo que combinan lectores de códigos de barras, seguimiento de movimiento y ubicación. Los dispositivos indican a los trabajadores qué artículos deben recoger, mover, almacenar, enviar.

Asimismo, la evaluación algorítmica también se implementa en los almacenes, donde se utilizan distintos dispositivos portátiles para producir métricas de productividad (la cantidad de mercadería recogida de un estante por una unidad de tiempo) y crear clasificaciones de desempeño de los trabajadores. Si bien este sector es el que más utiliza tecnologías algorítmicas, Wood (2021) también identifica el caso de hoteles que incorporan las calificaciones y reseñas del sitio TripAdvisor en la gestión del desempeño de los trabajadores, produciendo en ellos la sensación de estar bajo vigilancia constante por parte de los clientes. Por último, también hay evidencia del uso de la disciplina algorítmica en los centros de almacenamiento, donde las métricas de productividad recopiladas por dispositivos portátiles informan las acciones disciplinarias de los supervisores. Asimismo, se ha identificado cómo en algunas fábricas la instrucción algorítmica restringe la discrecionalidad de los supervisores.

En síntesis, estudios cualitativos de casos han mostrado que el uso de algoritmos para gestionar la fuerza laboral se ha ampliado a entornos laborales convencionales en los últimos años. Asimismo, abordajes cuantitativos llegan a conclusiones similares. En esta dirección, la encuesta ⁴ realizada en 2022 en España y Alemania en el marco del proyecto COLLEEM III, muestra que una pequeña pero significativa proporción de trabajadores utilizan dispositivos digitales en su labor cotidiana y están sujetos a algún tipo de monitoreo digital o gestión algorítmica. Los niveles más altos de «plataformización del trabajo» se encuentran entre los operadores en industrias de alta tecnología, servicios intensivos en conocimiento y administración pública (Fernández Macías et al, 2023).

Si bien el número de trabajadores alcanzados por este fenómeno aún es bajo, la plataformización se presenta como una tendencia. Además, si bien en estos empleos, los empleadores reconocen mayormente la existencia de relaciones laborales con sus trabajadores, las condiciones de trabajo están signadas por mayores niveles de stress, presión y recorte de las autonomías individuales.

4 Se trata de la encuesta «Algorithmic Management and Platform Work» (AMPWork), liderada por el Joint Research Centre y la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. Previa a esta, se realizaron dos encuestas para medir el trabajo de plataformas en países miembros de la Unión Europea, COLLEEM I en 2017 (14 países) y COLLEEM II en 2018 (16 países).

V. PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

En este trabajo identificamos a la «gestión algorítmica» como parte de estrategias socio-históricas más amplias destinadas a controlar el proceso de trabajo. Esto implica reconocer que, por detrás de la tecnología algorítmica, operan sujetos y relaciones sociales. En este sentido, si bien los procedimientos programados por computadora transforman los datos de entrada (inputs) en salidas deseadas (outputs), cuáles datos son entradas y cuáles salidas deseadas son decisiones gerenciales: son los gerentes (humanos) quienes conservan las decisiones estratégicas clave en una empresa (Baiocco et al, 2022).

En lo que al manejo del personal refiere, la gestión algorítmica está diseñada para aumentar la eficiencia de las tres funciones claves de control de los trabajadores, esto es, la dirección, evaluación y disciplina. El uso de algoritmos implica tener un manejo exponencial de datos que permiten hacer a esas funciones más eficientes bajo los parámetros de la gerencia, esto es, con mayores niveles de productividad y menores costos. El plus que trae el uso de esta tecnología para los gerentes es que aquellas funciones quedan ocultas bajo el velo del algoritmo, permitiendo a empresas como las plataformas digitales utilizarla para circunvalar las legislaciones del trabajo y negar la existencia de relaciones laborales con quienes proveen sus servicios. Como es ampliamente conocido, estas empresas sustituyen los contratos laborales por acuerdos de términos y condiciones, presentando a los trabajadores como partes equivalentes, y tratando de ocultar así la existencia de relaciones asimétricas entre empleados y empleadores, fundamento mismo del derecho del trabajo.

En el mismo sentido, opera a nivel cultural o ideológico todo el andamiaje tecno-organizativo de la gestión algorítmica, que promueve entre los trabajadores la maximización de sus esfuerzos y su identificación como auto-empleados. La idea de «no tengo jefes» o «soy mi propio jefe» es atizada por la ausencia de canales humanos y jefes visibles que les den órdenes claras. El lugar del gerente, jefe o «capataz» de la vieja fábrica es ocupado por el algoritmo, la ludificación del trabajo y las órdenes tácitas vinculantes.

Toda esta configuración tecno-organizativa, normativa y cultural de las plataformas (Haidar, 2022) que tiene a la tecnología digital como uno de sus ejes fundamentales, hace que la gestión algorítmica no implique sólo una diferencia cuantitativa con los sistemas de control previos, sino un salto cualitativo de significación. El control sobre los trabajadores no sólo es maximizado gracias al uso de algoritmos, sino que aparece revestido de autonomía.

Esta forma de control es utilizada en todas las plataformas digitales de trabajo, pero también de forma creciente en otros sectores convencionales de la economía. Aquí el problema no estriba tanto en el ocultamiento de la existencia de relaciones laborales, sino en el deterioro de las condiciones de trabajo en empleos previamente ajenos a los algoritmos, lo que se expresa en el incremento de los niveles de stress, la reducción de tiempos muertos, la confusión de los tiempos de trabajo y vida personal.

Resta decir que, como sostiene la teoría del proceso de trabajo, toda forma de control, históricamente generó al mismo tiempo formas de resistencia. En esa clave pueden leerse hoy los intentos más o menos exitosos de organización y resistencia de trabajadores a nivel mundial, como las huelgas de repartidores de plataformas o de trabajadores de los almacenes de Amazon.

Finalmente, este trabajo es una invitación a visitar los debates siempre necesarios sobre la existencia o no de relaciones laborales y protecciones a los trabajadores, más allá de la norma y desde el locus mismo de la producción. Es en el análisis detallado de las características del proceso de trabajo y sus formas específicas de control (el «imperio de la realidad»), que pueden encontrarse insumos para sostener aquellos debates y utilizar las herramientas regulatorias que permitan mejorar las condiciones de trabajo y vida de quienes sostienen cotidianamente los procesos productivos.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aloisi, A. (2018). «With great power comes virtual freedom». A review of the first Italian case holding that (food-delivery) platform workers are not employees. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Dispatch No. 13.
- Baiocco, S. and Fernández Macías, E. (2022). *Algorithmic management: A basic compass*, JRC Science for Policy Brief on Labour, Education and Employment.
- Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. and Pesole, A. (2022). *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, Seville: European Commission, JRC129749.
- Braverman, H.(1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, New York.
- Cherry, M. (2020). Back to the future: A continuity of dialogue on work and technology at the ILO. *Labour International Review* vol. 139, 1, 1-25.
- Edwards, R. (1979). *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books.
- Fernández Macias, E., Urzi Brancati, M.C., Wright, S. and Pesole, A. (2023). *The platformisation of work*, EUR 31469 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, doi:10.2760/801282, JRC133016.
- Haidar, J. (2022). The multidimensional configuration of platform work: A mixed-methods analysis of the Argentinian case, *Economic and Industrial Democracy*, 1-26.
- Haidar, J. and Keune, M. (2021). «Introduction. Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism» en Haidar and Keune (eds.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar, 1-27.
- Kellogg, K.; Valentine, M. and Christin, A. (2019) Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals* Vol. 14, No. 1, 366-410.
- Lehdonvirta, V.; Hjorth, I.; Barnard, H. and Graham, M. (2021) «Global earnings disparities in remote platform work: liabilities of origin?» en Haidar and Keune (ed.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar, 111-133.
- Möhlmann, M. and Zalmanson, L. (2017). *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*, proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017), December 10-13, Seoul, South Korea.

- Pesole, A.; Fernández-Macías, E.; Brancati, C. and Gómez Herrera, E. (2019). How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2019/01.
- Thompson, P. (1990). «Crawling from the wreckage: the labour process and the politics of production» en Knights, D. and Willmott, H. (eds.) Labour Process Theory. Basingstoke: Macmillan, 95-124.
- Wood, A. (2021). Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions, Seville: European Commission, JRC124874.
- Zuboff, S. (2019). The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power. London:Profile Books.

Obligaciones del Empleador - Jornada Laboral -
Cambio de Lugar de Trabajo - Desconexión Digital -
Teletrabajo - Trabajador - Riesgos del Trabajo - Modalidades
del Contrato de Trabajo - Tics - Pandemia - Sindicatos

30-agosto-2023



Desafíos y oportunidades: La pandemia como motor de cambio para los sindicatos y su relación con las nuevas tecnologías y la juventud

POR M. VICTORIA CERDÁN ¹

[MJ-DOC-17358-AR](#) | [MJD17358](#)

Sumario: *I. Introducción: lo que nunca nadie se imaginó. II. Nuevo conflictos y reclamos sindicales en contexto de pandemia. El caso de las telecomunicaciones. III. Las nuevas tecnologías en la acción sindical y el rol de las nuevas generaciones. IV. Conclusión: un sindicalismo más tecnológico y con participación de la juventud.*

I. INTRODUCCIÓN: LO QUE NUNCA NADIE SE IMAGINÓ

Hasta el año 2020 los debates respecto al mundo del trabajo giraban principalmente en torno al impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales, el aumento de las desigualdades, la cuestión de género, la inclusión de la juventud y el cambio climático.

Pero desde enero de 2020 con el inicio de la propagación de un virus que rápidamente se extendió por todo el mundo se produce un cambio de paradigma y toda idea de futuro

¹ Abogada (UCP) Distinción «Primer Promedio de la Carrera» y mérito «Alumna CUM LAUDE». Miembro del Centro de Estudios de Políticas Sociales y Laborales de la Asociación Civil 8 de Octubre. Coordinadora universitaria de la Diplomatura Universitaria en Formación Sindical de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas (UNNE). Vicepresidenta de Rotaract Club Río Paraná Corrientes.

inmediato estaría alcanzado por la pandemia, con un impacto que excede el aspecto sanitario, alcanzando también al mundo laboral y, por supuesto, a la actividad sindical.

Para iniciar y a modo de síntesis, me parece necesario hacer mención de las medidas más relevantes que marcaron el curso de la pandemia.

Fue el 11 de marzo de 2020 que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró como pandemia al brote del Coronavirus debido a la rápida propagación de la enfermedad que, hasta entonces, afectaba a 114 países ².

A los pocos días, en Argentina, mediante los Decretos 260/20 ³ y 297/20 ⁴ se amplía la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la Ley N° 27541 ⁵ y se dispone el «aislamiento social, preventivo y obligatorio» conocido por sus siglas «ASPO» con una duración comprendida entre el 20 y el 31 de marzo del 2020 que fue prorrogada en varias oportunidades por sucesivos decretos, hasta finalizar el 31 de enero de 2021.

La misma norma que establecía el ASPO exceptuó de su cumplimiento a «las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia» ⁶, por lo que el desplazamiento en todo el territorio argentino se limitó únicamente al cumplimiento de las actividades y servicios enumerados que, poco a poco, se fue ampliando y alcanzando a más actividades.

De esta forma, surge el concepto de «trabajadores esenciales» y se comienza a trabajar sobre políticas públicas tendientes a su protección. Es por ello que el decreto 367/20 ⁷ establece que la enfermedad COVID-19 se considerará presuntivamente como una enfermedad de carácter profesional no listada y ordena a las aseguradoras de riesgos del trabajo a prestar cobertura a las contingencias de esta enfermedad. Asimismo, se iniciaron trabajos colaborativos entre gobiernos, empresas y sindicatos para desarrollar protocolos aplicables a los lugares de trabajo siguiendo las recomendaciones disponibles en materia de salud.

Como consecuencia de estas medidas, la UNI Global Union reconoce a la Argentina como el país que mejores respuestas dio en esta materia, afirmado que «liderado por un fuerte movimiento obrero, el gobierno argentino actuó rápidamente el 13 de abril de 2020. Aunque no fue el primer país en reconocer a la COVID-19 como una enfermedad profesional a través de una ley parlamentaria, esta rápida respuesta significó que los tra-

2 «La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia» - OPS/OMS, 11 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia#:~:text=%E2%80%9CNunca%20anes%20hab%C3%ADamos%20visto%20una,30%20de%20enero%20de%202020> Consultado el 24 de julio de 2023.

3 B.O. 12/03/2020

4 B.O. 20/03/2020

5 B.O. 23/12/2019

6 Decreto 297/20, art. 6.

7 B.O. 14/04/2020

bajadores pudieron obtener acceso al apoyo antes de que el sistema sanitario estuviera sobre exigido»⁸.

Por otra parte, no es menor destacar, que el resto de las actividades que no fueron calificadas como esenciales debieron seguir funcionando y tal como afirma el secretario adjunto del Sindicato Telefónico de Corrientes (SOETCO), Rodolfo Cerdan, «las empresas se mudaron al living de nuestras casas en los mejores de los casos, en otros casos se mudaron a los dormitorios e incluso a los monoambientes de los trabajadores»⁹. Así aparece la figura del mal llamado «home office», presentándose como algo novedoso para muchos sindicatos y que posteriormente se regula bajo el nombre de «teletrabajo» por medio de la Ley N° 27555¹⁰, norma que trae aparejado posiciones contrapuestas.

Incluso los sindicatos, las federaciones y las confederaciones debieron trasladar su actividad a los hogares de los dirigentes, delegados gremiales y representados ya que, curiosamente, su actividad no fue declarada como esencial. Los congresos, las asambleas y las elecciones fueron suspendidos y se ampliaron los mandatos de los miembros de los cuerpos directivos, deliberativos, de fiscalización y representativos, mediante sucesivas resoluciones del Ministerio de Trabajo¹¹. Lo mismo se aplicó a toda movilización y/o reunión de personas convocada por las asociaciones sindicales. De esta forma, la vida interna y externa de las organizaciones se vio obligada a adaptarse, desatando el ingenio de sus miembros en la implementación de estrategias de comunicación y de reclamos, principalmente, utilizando las herramientas tecnológicas.

Lo que nunca nadie se imaginó es que en poco tiempo un pequeño virus marcaría una era de cambios y nuevos desafíos, muchos de los cuales siguen pendientes de regulación.

Siguiendo a Antonio Guterres, noveno Secretario General de las Naciones Unidas, se ha suscitado un debate acerca de la necesidad de construir una «nueva normalidad». No obstante, no se debe olvidar que previo a la pandemia, el mundo laboral y sindical se encontraba frente a grandes problemáticas como la equidad de género, las desigualdades socioeconómicas, el impacto ambiental, el recambio generacional y la inclusión adecuada de las nuevas tecnologías, como algunos ejemplos. Estas problemáticas eran (y siguen siendo) evidentes y dejan en claro que la situación distaba de ser considerada como algo «normal». La pandemia ha dejado en evidencia y profundizado estas debilidades por lo que Gutiérrez sostiene «el mundo laboral no puede ni debe ser igual que antes de la crisis»¹².

8 «El primer análisis global de apoyo legal para los trabajadores clasifica 181 respuestas gubernamentales a la pandemia, con Argentina encabezando el ranking.» UNI Global Union. Disponible en: <https://uniglobalunion.org/news/el-primer-analisis-global-de-apoyo-legal-para-los-trabajadores-clasifica-181respuestas-gubernamentales-a-la-pandemia-con-argentina-encabezando-el-ranking/> Consultado el 24 de julio de 2023.

9 Rodolfo Ricardo Cerdan, Secretario Adjunto de SOETCO (Sindicato de Obreros y Empleados Telefónicos de Corrientes). Entrevista Personal. 20 de julio de 2023

10 B.O. 14/08/2020

11 Resoluciones Ministeriales N° 238/2020 (18/03/2020), 259/2020 (20/03/2020), 489/2020 (05/05/2020), 1199/2020 (22/09/2020).

12 «El mundo laboral y el COVID-19». YouTube, subido por Naciones Unidas, 19 de junio de 2020, Disponible en www.youtube.com/watch?v=M8sgOypKy_8 Consultado el 24 de julio de 2023.

II. NUEVO CONFLICTOS Y RECLAMOS SINDICALES EN CONTEXTO DE PANDEMIA. EL CASO DE LAS TELECOMUNICACIONES

Mariano Recalde sostiene que es el interés de los trabajadores lo que tipifica a los sindicatos «hasta tal punto que solamente serán consideradas asociaciones sindicales si tienen como objetivo la defensa y promoción de aquel interés»¹³.

En este sentido, es interesante analizar los nuevos reclamos que trajo aparejada la emergencia sanitaria que definen, en algún punto, el nuevo sindicalismo que comienza a gestarse. Entre ellos, toma gran relevancia la necesidad de implementar medidas de protección sanitaria en los puestos laborales de los trabajadores esenciales. Se trata de un nuevo escenario dentro del mundo sindical porque hasta entonces el interés de los trabajadores se limitaba principalmente a mejoras salariales, encontrándose casi en el último escalón de conflictividad los reclamos por mejores condiciones de trabajo.

En particular, los trabajadores y trabajadoras de las telecomunicaciones encargados de la instalación y reparación del servicio de internet fija y móvil y de los demás prestaciones digitales fueron exceptuados del cumplimiento del ASPO por desempeñar un rol fundamental en cuanto gran parte de nuestras actividades cotidianas, como el trabajo, la educación e incluso el ocio y la recreación, se reconvirtieron a la virtualidad. Internet, la telefonía móvil y todo que fuera servicios digitales se volvió una necesidad.

Pero esto ocasionó un doble colapso, tal como lo describe el dirigente telefónico Rodolfo Cerdan¹⁴. Por un lado, la dificultad para cumplir con sus tareas en un contexto de restricciones y de mayores demandas y por otro lado el pésimo estado del plantel y del servicio de telecomunicaciones producto de la baja inversión de las empresas prestatarias, situación que el sector sindical venían denunciando desde antes de la pandemia y que luego de ella se agravó significativamente debido al crecimiento exponencial de la demanda. Esta misma dualidad conflictiva (por un lado, las restricciones con fundamento en la salud y por otro la falta de inversión e infraestructura) se reproduce en numerosas actividades como el transporte, el suministro de energía eléctrica y, quizás, los ejemplos más evidentes, en el servicio de salud y de la seguridad.

En este contexto los sindicatos de las telecomunicaciones comienzan a reconocer y manifestar públicamente su compromiso, no solo de proteger la salud de sus trabajadores y trabajadoras esenciales, sino también de participación en la lucha contra la enfermedad cumpliendo su labor de «enlazar ciudades, pueblos, provincias, familias y trabajadores declarados esenciales que día a día junto al Gobierno Nacional le ponen el pecho a la pandemia»¹⁵.

Otro de estos «nuevos conflictos» se relaciona con los trabajadores no esenciales que debieron cumplir sus tareas desde sus hogares. Así muchas personas, de manera extraor-

13 Recalde, Mariano. «Manual de Derecho Colectivo del Trabajo». José C. Paz, Buenos Aires, Argentina, Edunpaz, 2017, p. 45.

14 Rodolfo Ricardo Cerdan, Secretario Adjunto de SOETCO. Entrevista Personal. 20 de julio de 2023

15 Comunicado N° 2150 de FOETRA de fecha 15/04/2020. Disponible en: <https://www.foetra.org.ar/sitio/comunicados/>

dinaria y por el contexto de pandemia, se vieron obligadas a reconvertir sus tareas a esta especialidad. Muchas organizaciones sindicales, entre ellas las de telefonía, comenzaron a denunciar irregularidades, considerando que las empresas, lejos de mantener la solidaridad y buena voluntad que el contexto mundial exigía, estaban realizando prácticas abusivas y favoreciendo la pérdida de derecho y precarización laboral. Si bien durante el ASPO iniciaron la manifestación de estos los reclamos, fue luego de su finalización cuando se agravaron los mismos. Así, el sindicato de las telecomunicaciones de Buenos Aires (FOETRA) denuncia una situación que se venía replicando en todo el país donde una de las empresas patronales estaba cerrando edificios, reubicando personal y transformando trabajadores presenciales en «teletrabajadores». FOETRA mantiene firme su postura y sostiene que con esta práctica la patronal pretendía una modificación del contrato de trabajo de una gran cantidad de empleados y empleadas, violando la Ley N° 27555 que establece en su art.7 que para trabajar en forma remota el trabajador debe prestar una conformidad previa explícita y formal ¹⁶.

Previo a esto, esta misma organización ya venía adelantando los intentos de la patronal de flexibilizar la situación laboral, por lo que se emite un «Comunicado sobre Teletrabajo» fijando ciertas premisas y derechos básicos que tanto empresa como trabajadores debían respetar y hacer respetar ¹⁷. Entre otras cosas, deja en claro que se tratan de trabajadores presenciales que ocasionalmente y solo mientras dure el aislamiento social, preventivo y obligatorio, desempeñan sus tareas en sus hogares. Por lo que, de ninguna forma, se los puede considerar bajo la categoría de «teletrabajo» ¹⁸.

La salud mental también se convierte en un nuevo reclamo sindical. El aislamiento, la incertidumbre y las presiones laborales impactan negativamente en el bienestar de los y las trabajadores, por lo que esta nueva demanda exige la necesidad de garantizar ambientes laborales saludables y la búsqueda de un sindicalismo con enfoque más comprensivo de las necesidades integrales de las personas.

III. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ACCIÓN SINDICAL Y EL ROL DE LAS NUEVAS GENERACIONES

Como vimos, la actividad sindical fue suspendida como consecuencia de la pandemia por lo que las organizaciones se vieron obligadas a reconvertir su vida institucional a la virtualidad.

16 Comunicado N° 2174 de FOETRA de fecha 09/02/2021. Disponible en: <https://www.foetra.org.ar/sitio/comunicados/>

17 Comunicado N° 2153 de FOETRA de fecha 15/05/2020. Disponible en: <https://www.foetra.org.ar/sitio/comunicados/>

18 También advierte que se deben mantener los mismos horarios de trabajo que tenían antes de la implementación de esta modalidad excepcional y puntualmente dice «las compañías no tienen derecho a comunicarse por intermedio de nuestros medios privados, línea fija o móvil» y mucho menos aun fuera de la jornada laboral. Esto luego es tratado como derecho a la desconexión en la Ley N° 27555.

En un principio el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación suspendió la realización de asambleas, congresos y elecciones y prorrogó los mandatos de los cuerpos directivos. Posteriormente autorizó el desarrollo de reuniones de comisión directiva, asambleas y congresos para tratar memoria y balance mediante el uso de plataformas de videollamada.

La situación de conflictividad entre sindicatos y patronales aumentó, se incrementaron las demandas vigentes y surgieron nuevas. El movimiento obrero argentino se encontró frente al desafío de adaptarse para canalizar y responder efectivamente a los reclamos laborales presentes y futuros. Así se aceleró un nuevo sindicalismo digital frente a un modelo más bien estático donde reinaba la presencialidad y el uso del papel. Se fueron implementando herramientas digitales como los grupos de WhatsApp como medio de rápida comunicación, para difundir comunicados, reclamos, medidas de fuerza y para intercambiar opiniones entre compañeros y compañeras. También se ven en la necesidad de actualizar sus páginas webs y de destinar recursos y personal a la respuesta de los correos electrónicos para cuestiones más formales.

Respecto a las redes sociales, como Facebook, Instagram, Twitter y YouTube, eran pocas las organizaciones sindicales que tenían presencia por lo que muchas se vieron en la necesidad de incorporar su uso como nueva forma de vincular a las organizaciones con sus representados, con el resto de la sociedad y como forma de transitar los conflictos con el sector patronal.

Las plataformas de videoconferencias tomaron un papel central permitiendo que la organización continúe funcionando, por este medio se realizaron asambleas, reuniones de comisión, actividades de capacitación e, incluso, se celebraron negociaciones colectivas. Así lo destaca, por ejemplo, la Mesa de Unidad Sindical integrada por todas las Federaciones Telefónicas, quienes a través de un comunicado felicitan y agradecen el acatamiento mayor al 90% que lograron en el diagrama de asambleas convocadas, resaltando principalmente el rol de la juventud ¹⁹.

Otra consecuencia lógica de la pandemia fue la suspensión de las movilizaciones convocadas por los sindicatos, por lo que se vieron en la necesidad de recurrir al ingenio de sus dirigentes y se reemplazó la presencia en las calles por el uso de las redes sociales como medio para llevar adelante las acciones directas ²⁰.

Por su parte, el derecho a huelga se siguió ejerciendo. Este contexto de emergencia sanitaria también significó un momento de mayor conflictividad por lo que las asociaciones sindicales convocaron a medidas de paro de sus actividades en las oportunidades que consideraban necesaria, tratando de garantizar las guardias mínimas en sectores esenciales, como sucedió en el caso de las telecomunicaciones.

Este camino también presentó oportunidades para la inclusión de la juventud y la incorporación de nuevos roles profesionales. En un mundo cada vez más conectado y digitalizado, la participación activa de las nuevas generaciones, como nativos digitales, se convirtió en un factor clave para su revitalización y adaptación. Así, los sindicatos se acercan

19 Comunicado de la Mesa de Unidad Sindical integrado por las Federaciones FATTEL, CEPETel, FOESITRA y FOMMTRA, de fecha 27 de agosto de 2020.

20 Por ejemplo, mediante la viralización de flyers con frases que resumían sus reclamos publicados en distintas redes sociales.

a alcanzar a un público más amplio y diverso. Además, los desafíos digitales llevaron a las organizaciones sindicales a ampliar su abanico de perfiles profesionales, mediante la incorporación de diseñadores gráficos, community manager y otros especialistas en medios digitales se volvieron esenciales para poder desarrollar estrategias de comunicación más sólidas, que potenciaron la difusión de información relevante y la interacción con los afiliados.

IV. CONCLUSIÓN: UN SINDICALISMO MÁS TECNOLÓGICO Y CON PARTICIPACIÓN DE LA JUVENTUD

La pandemia de COVID-19 ha representado un punto de inflexión en la evolución del sindicalismo hacia la era digital. La tecnología se convirtió en un pilar fundamental para la comunicación interna y externa, la organización de encuentros virtuales y la difusión de reclamos y acciones sindicales. Si bien los cambios en la vida interna de las organizaciones gremiales ya se venían manifestando, la emergencia sanitaria aceleró este proceso, obligando a las organizaciones a adaptarse rápidamente. Este desafío dio lugar a que el Movimiento Obrero Organizado vuelva a recuperar tres elementos que los caracteriza desde su origen: Unidad, Solidaridad y Organización.

El uso estratégico de las redes sociales, páginas web y plataformas de videoconferencias, tales como Facebook, Instagram, Twitter, WhatsApp, YouTube, LinkedIn, Zoom y Webex, permitió que los sindicatos continúen funcionando en la comunicación con sus afiliados, en la manifestación de reclamos, solución de conflictos y demás acciones propias de su actividad.

La inclusión de las nuevas generaciones es fundamental en todo este proceso, la pandemia dio lugar a una suerte de recambio generacional donde los dirigentes sindicales con largas trayectorias fueron delegando responsabilidades a los jóvenes, comprendiendo que su participación activa era esencial para facilitar la incorporación de tecnologías digitales y estrategias de comunicación efectivas, así como también para incluir y representar los reclamos actuales, buscando el equilibrio entre las demandas de las generaciones anteriores y las aspiraciones del presente, bajo un modelo de solidaridad.

Por su parte, resulta interesante poner atención a los constantes avances tecnológicos y su implementación en el mundo laboral, proceso acelerado por la pandemia, que se volvió una realidad incuestionable. Esto no significa una pérdida de valor de las asociaciones sindicales, al contrario, fue y es la oportunidad de estas organizaciones en conjunto con empresa, Estado y otros actores sociales de trabajar en la delimitación de estos acelerados avances, jugando un papel determinante en la configuración de sus consecuencias, para evitar sus efectos negativos ²¹.

21 Estrella, Nuñez y Parrilla. «Trabajo y Justicia Social. SINDICALISMO E INNOVACIÓN. Rol de las TIC en la gestión de las organizaciones sindicales.» UTEDYC, diciembre de 2020, Disponible en: <https://www.utedyc.org.ar/newsletter2020/diciembre-n81/sindicalismo-innovacion.html>. Accedido el 24 de julio de 2023.

Ya en 1991 la Ley de Empleo N° 24013 ²² establecía a la incorporación de las tecnologías como elemento condicionante para el crecimiento de la economía nacional, instando a las comisiones negociadoras a incorporar en los convenios colectivos de trabajo los efectos de la innovación tecnológica en las relaciones laborales y de empleo ²³. Bastó más de 30 años y una pandemia de por medio desde la sanción de esta ley para que ingrese a la agenda de las negociaciones paritarias un tema que desde hace mucho tiempo se venía adelantando.

Finalmente, frente a las adversidades de la situación de emergencia sanitaria el sindicalismo argentino resalta con mayor fuerza su rol como organización intermedia, logrando crear, a través de medios virtuales, el puente necesario para estar comunicado con sus bases en forma directa sin perder la organicidad de su estructura sindical, pilar fundamental del Modelo Sindical Argentino, y también para poder acercarse a un sector de la sociedad al que quizás (sin intención, sino por desconocimiento) se estaba excluyendo: la juventud.

22 B.O. 17/12/1991

23 Artículos 23 y 24.



La economía de plataformas: un modelo de negocio precario para el mercado laboral ¹

POR FEDERICO ROSENBAUM CARLI ²

MJ-DOC-17346-AR | MJD17346

Sumario: *I. Introducción. II. Problemas fácticos y jurídicos del trabajo en la economía de plataformas y su impacto en la informalidad y precariedad. III. Un enfoque interpretativo que promueva el trabajo decente: la importancia de las nociones de la autonomía y la ajenidad para delimitar la laborabilidad del trabajo mediante plataformas digitales. IV. Conclusiones. V. Bibliografía citada.*

I. INTRODUCCIÓN

La economía de plataformas digitales —denominada de tal manera por la literatura científica, aunque también con otros términos sinónimos, como la gig economy— plantea trascendentes cuestionamientos sobre el modelo de negocio, así como también grandes retos contemporáneos para el mercado de trabajo, las políticas públicas y para las ciencias jurídicas, en particular, el derecho laboral y la seguridad social.

¹ El contenido parcial de la presente comunicación fue presentado como ponencia oficial ante el «X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social», organizado por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Arequipa - Perú, 2022; y forma parte del Libro homenaje al Profesor Dr. Juan Raso Delgue «Laborum et Scientiae», Editorial Alma Mater, Madrid, 2022.

² Doctor en Derecho (PhD) del programa de Administración, hacienda y justicia en el Estado Social y Magister (LLM) en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Salamanca, España. Profesor Adjunto e investigador de alta dedicación y Director de los Programas Académicos de las carreras de grado de Abogacía y Notariado, Universidad Católica del Uruguay. Investigador activo del Sistema Nacional de Investigadores (SNI-ANII). Coordinador de la Revista Jurídica del Trabajo (<http://revistajuridicadeltrabajo.com/>). Correo electrónico: federico.rosenbaum@ucu.edu.uy. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1152-6561>.

A los efectos de desarrollar la idea planteada en el presente trabajo, se recurrirá a una descripción del fenómeno de la economía de plataformas, se destacarán los principales problemas fácticos generados en dicho modelo de negocio, así como los problemas de calificación jurídica que influyen decisivamente en las condiciones de trabajo de quienes brindan los servicios a través de las plataformas digitales.

A partir de la identificación de una serie de factores que confluyen en catalogar a determinados trabajos desarrollados mediante plataformas digitales como un modelo que potencia la informalidad y el trabajo precario, se propone abordar los desafíos planteados contemporáneamente mediante un enfoque interpretativo que confluye en deconstruir el modelo de negocio de la economía de plataformas, a partir del concepto de trabajo decente.

II. PROBLEMAS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y SU IMPACTO EN LA INFORMALIDAD Y PRECARIEDAD

El análisis de estas formas de trabajo tiene una implicancia muy importante, atendiendo a que la consolidación de dicho paradigma de organización empresarial está produciendo y seguirá ampliando su impacto real y negativo respecto de las condiciones de trabajo de los prestadores de servicios, generando muy probablemente mayor precariedad de las mismas en comparación con lo que constituye el esquema de protección típico y tradicional de la relación de trabajo dependiente. Adviértase que, por ejemplo, el trabajo desarrollado mediante plataformas digitales genera una serie de problemas fácticos para el prestador de los servicios subyacentes, como una expansión formal de las fronteras del trabajo autónomo; una laxitud del tiempo de trabajo; una afectación a la salud y seguridad; dificultades de la acción colectiva; e inconvenientes de protección social (ROSENBAUM CARLI, 2021, b, pp. 60-81).

En ese contexto, cabe destacar que estas nuevas formas de trabajo han sido estructuradas organizativamente, en la mayoría de los casos, de manera tal de quedar formalmente alejadas del ámbito de aplicación normativo del Derecho del Trabajo. En este sentido, el diseño de los modelos empresariales está construido sobre la base de un discurso metódico, así como de una implementación formal que se sustenta en dos ideas centrales: la primera de ellas, relacionada con la naturaleza jurídica de la actividad de dichas estructuras empresariales; y la segunda, que reposa naturalmente en la anterior, vinculada con la relación jurídica entablada entre el prestador del servicio subyacente y la propia plataforma digital.

En relación a ambas cuestiones jurídicas, cabe destacar que, por un lado, muchas de las empresas titulares de plataformas digitales se consideran a sí mismas como prestadoras de servicios de la sociedad de la información, cuya actividad se limita exclusivamente a la intermediación entre el usuario o cliente que solicita un servicio en concreto dentro de esa plataforma y el prestador de dicho servicio; y por otro lado, los prestadores del

servicio subyacente ofrecido dentro de la plataforma, son considerados por estas como trabajadores por cuenta propia o auténticos emprendedores y empresarios.

En definitiva, el fenómeno de las plataformas digitales, lejos de ser uno de carácter novedoso, se presenta como una expresión más de las tendencias hacia la des-estandarización del Derecho del Trabajo, precarización y externalización, que es potenciada por la novedosa administración por medio de plataformas gobernadas por algoritmos (GOLDIN, 2020, p.15). Las plataformas representan una manifestación de una tendencia mucho más amplia que ha permitido a las empresas externalizar los riesgos que anteriormente se habían visto obligados a asumir. El efecto inicialmente evidente en el trabajo temporal y la subcontratación, es mercantilizar el tiempo de trabajo y desconectar al trabajador de los sistemas anteriores de protección social. Entonces, lo que proporcionan las plataformas es una infraestructura conveniente y fácilmente disponible, con la cual limitar la obligación de la empresa a la fuerza laboral en la que reposa. Desde este punto de vista, las plataformas brindan a las organizaciones empresariales otra forma de lograr la acumulación a través del despojo, es decir, el uso de mecanismos legales y financieros con los cuales desarraigar los derechos económicos que los trabajadores disfrutaban anteriormente (VALLAS y SCHOR, 2020, p. 8).

Sabido es, además, que en muchos sistemas jurídicos existe una tendencia a regular la fuerza de trabajo o el trabajo como género bajo el paraguas de un esquema dual, otorgando una bifurcación de respuestas, mayoritariamente opuestas o contradictorias, dependiendo de si este trabajo ingresa o no dentro del objeto de tutela del Derecho del Trabajo. En efecto, dicho esquema indica que el trabajo que no ingresa dentro del objeto de protección del derecho laboral, no sólo quedará marginado de su alcance y de sus normas, sino que incluso carecerá de toda tutela por parte del ordenamiento jurídico, o esta será absolutamente insuficiente.

Por ello es que se diagnostica que se suele plantear un debate de elección «entre estar en un lado de la frontera donde reina el confort y la seguridad y el otro lado donde reina la desprotección y la inseguridad» (RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, 2018, p.8).

Este tema ha formado parte de un debate histórico entre los iuslaboralistas, en tanto que se refiere a la esencia misma del Derecho del Trabajo, al abordar el tema de la delimitación del objeto de estudio de la disciplina, o en otros términos a la cuestión de «la elección del grupo o colectivo de personas que requieren la protección laboral, conocido como el debate de las fronteras del Derecho del Trabajo» (UGARTE, 2005, p. 31).

Sin perjuicio de la profundidad del abordaje que se pueda efectuar sobre un tema tan trascendente que refiere a las bases estructurales de la disciplina, de lo que acaba de describirse, puede destacarse que, tal como lo afirma la OIT, «muchos derechos laborales específicos se confieren sobre la base de la existencia de una relación de trabajo». Por ello es que resulta de fundamental importancia «establecer de manera justa cuándo existe de hecho una relación de trabajo» (OIT, 2011, p. 38).

Lo cierto es que, en esta carrera en torno a la protección o desprotección de quienes prestan servicios mediante plataformas digitales, es necesario romper con la idea de que, si existe tecnología de por medio, necesariamente existen formas de trabajo novedosas y rupturistas que no encuadran en los moldes diseñados por el derecho laboral. Por el contrario, vale la pena destacar que «un trabajo estándar o típico puede darse también a través de plataformas digitales para eludir las reglas, los estándares y las tradiciones

que han protegido y protegen a los trabajadores». A consecuencia de ello, como señalan WOODCOCK y GRAHAM (2020) es posible detectar que, a través del recurso al trabajo prestado mediante plataformas digitales, la relación laboral estándar comienza a dar paso a una relación laboral fragmentada, provocando un aumento de la precariedad. Por ende, compartimos la expresión gráfica empleada para describir este modelo de negocios, al indicar que «trabajo sí hay, pero precarización también». (BEDOYA-DORADO y PELÁEZ-LEÓN, 2021, p.91).

Un ejemplo vivo de las deficientes condiciones de trabajo y del modelo precario generado, puede verse en los diferentes informes producidos por la organización Fairwork, quien se dedica a evaluar las buenas y malas prácticas laborales en la economía de plataformas en 20 países de diversos continentes ³.

III. UN ENFOQUE INTERPRETATIVO QUE PROMUEVA EL TRABAJO DECENTE: LA IMPORTANCIA DE LAS NOCIONES DE LA AUTONOMÍA Y LA AJENIDAD PARA DELIMITAR LA LABORALIDAD DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES

Entendemos que los problemas de protección de los trabajadores de plataformas digitales pueden ser solucionados concretando criterios interpretativos para la determinación de la naturaleza del vínculo entablado entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales, sobre la base de considerar una revisión crítica de la centralidad del elemento de la subordinación y una revalorización del elemento de la ajenidad (ROSENBAUM CARLI, 2021, a y b).

La razón es que «cuando hay falso trabajo autónomo, por ejemplo, derechamente hay una huida ilegítima del Derecho del Trabajo, y no una zona gris en su esfera de protección» que amerite una regulación diferente o especial —agregado propio— (PALOMO, 2019, p. 50).

El fundamento del cuestionamiento de la subordinación como criterio central definitorio o demarcatorio del límite entre la protección dispensada por el Derecho del Trabajo y la exclusión de su ámbito de aplicación, se deriva de las características mismas de este instituto. La razón es que el mismo tiene un alcance netamente jurídico, definido además como una posibilidad o potestad a cargo del empleador, que se manifiesta y verifica por la presencia de cuatro facultades concretas: los poderes de organización, de dirección, de control y disciplinario.

Ello autorizaría a concluir que, a la hora de la determinación de la existencia de la relación de trabajo, el elemento de la subordinación detentaría una importancia relegada, al menos en cuanto a la centralidad que tradicionalmente le fuera atribuida. En función de ello, la comprobación de la autenticidad de la autonomía de la condición de empresario del prestador de servicios y la revalorización del elemento de la ajenidad se erigen como el criterio principal para la determinación de la existencia de la relación de trabajo.

3 Puede encontrarse más información en <https://fair.work/es/fw/ratings/>.

En síntesis, el principal criterio reside en el análisis de la autenticidad de la autonomía de la condición de empresario del prestador, y en particular, de la presencia de la ajenidad en sus diversas proyecciones: ajenidad en los frutos y/o beneficios y en los riesgos; ajenidad en la titularidad de los medios de producción; ajenidad en la marca y en el mercado e inserción del trabajador en la estructura organizativa de la empresa.

En sustitución del camino habitual recorrido en el curso del procedimiento para la determinación de la existencia —o no— de una relación laboral en el trabajo prestado vía plataformas digitales, la alternativa se corresponde con la comprobación de la autenticidad de la autonomía de la condición de empresario del prestador de servicios, a los efectos de develar la existencia o inexistencia real y fáctica de la figura del trabajador autónomo. La ventaja de este mecanismo radica en poner el foco de análisis en un cuestionamiento de la figura que formalmente surge de los documentos o las apariencias y que eventualmente es discutida por el prestador, para comparar sus bases estructurales y elementos esenciales con lo que acontece en la realidad material, evitando así las dificultades que plantea el criterio clásico para la determinación de la relación de trabajo, que se limita al análisis preponderante y central de la concurrencia de la nota de la subordinación o dependencia (desde que suele ser considerada como elemento esencial del contrato de trabajo).

La técnica sugerida se centra en determinar el nivel de autenticidad de la autonomía de la condición de empresario que virtualmente detenta el prestador del servicio, en tanto que este constituye el elemento básico e imprescindible que debe ser verificado en los hechos a los efectos de que jurídicamente sea factible el desarrollo de una actividad laboral desempeñada por un prestador de trabajo independiente, y cuya verificación constituye a la vez que un requisito sine qua non para la procedencia de dicha calificación, también un elemento excluyente de la figura del trabajo dependiente o por cuenta ajena.

En efecto, el criterio principal de demarcación entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena reside en la verificación real de la existencia de la independencia de ese prestador, quien sustantivamente deberá prestar el servicio por su efectiva cuenta, a los efectos de resultar aplicable la figura del trabajador autónomo. De ello se deriva que quien desenvuelve una actividad humana de forma personal, sin independencia técnica, económica, organizativa, estructural, productiva y de marca, no puede ser considerado como un trabajador autónomo.

En caso de surgir auténticas dudas a la hora de comprobar el criterio principal sugerido, cobraría importancia el análisis de las eventuales manifestaciones de la subordinación. De ahí que la verificación del ejercicio de alguno de los poderes de organización, dirección, control o disciplinario, integraría el examen complementario, considerando que la presencia de cualquiera de ellos en forma aislada, representaría una incompatibilidad manifiesta con la pretendida autonomía del trabajador.

Para detectar alguna de las manifestaciones contingentes de la subordinación, cobran relevancia varios aspectos particulares del trabajo en estas realidades.

En primer término, el análisis se enriquecerá luego de haberse abordado el primer problema de calificación referido a la determinación de la actividad cumplida por las plataformas digitales.

En segundo lugar, pueden ser múltiples los indicios del ejercicio del poder de organización a cargo del empleador. La fijación del precio del servicio canalizada por intermedio del algoritmo, así como la gestión del cobro del mismo, la posesión de los datos informativos relevantes para la toma de decisiones empresariales, tales como la asignación de trabajos y distribución de clientes, la instrumentación de un proceso de selección de los prestadores del servicio, la creación de sistemas de apoyo a los prestadores, entre otros ejemplos, son indicios de esa potestad.

Inclusive, existen varias expresiones prácticas que confluyen en mitigar la presunta libertad de elección del momento y la extensión del trabajo a cargo del prestador, que presumiblemente constituiría un elemento incompatible con el ejercicio del poder de organización propio del empleador. En efecto, la potestad de organización empresarial no se vacía desde el momento en que resulta intrascendente si algún prestador en concreto no puede o decide no estar disponible en algunos períodos en particular, en tanto que existe un concierto convergente y multitudinario de ofertantes, que permite a la plataforma tener el servicio cubierto en todo momento. Asimismo, el sistema de retribución usualmente adoptado en esta clase de situaciones limita considerablemente la formal libertad aludida. Al encontrarse ligada la retribución a la prestación efectiva del servicio, así como al remunerarse de mejor manera cuando este es ejecutado en las franjas horarias de mayor demanda, se produce un intenso condicionamiento tanto para encontrarse activo y disponible en un mayor número de horas, como para hacerlo en aquellas en donde la plataforma digital necesita por requerimientos del mercado y del consumo, un volumen más amplio de trabajadores a disposición.

En otro aspecto, en la casuística también existen expresiones del ejercicio del poder de dirección. A modo ejemplificativo, las recomendaciones o sugerencias de comportamiento se concretan en una dirección intensa al encontrarse ligado su cumplimiento con los procesos de evaluación dispuestos por la plataforma, cuyo resultado puede provocar la suspensión o desactivación de un prestador del servicio, o la merma en la asignación de tareas.

Por otra parte, no son pocos los indicios relevados en cuanto al ejercicio de la potestad de vigilancia por las plataformas. Generalmente, la mayor influencia de este poder se concentra en la instrumentación del sistema de control mediante la solicitud de evaluación del trabajo a cargo de los usuarios. Del mismo modo, otros medios de control son ejercidos mediante novedosos instrumentos tecnológicos, como los sistemas de geolocalización implementados generalmente en las plataformas offline.

Incluso, de ello se ha derivado en considerar que los mecanismos de control son potencialmente más invasivos y más estrictos que los presentes en las relaciones de trabajo más tradicionales.

Por último, el elemento que en forma más evidente se patentiza en los hechos, se refiere al ejercicio de la potestad sancionadora. Aun cuando estadísticamente fuere ocasional su manifestación, el hecho de suspender la cuenta de un prestador o desactivarle el acceso a la misma, constituyen expresiones típicas de la disciplina inherente a una relación de trabajo dependiente.

IV. CONCLUSIONES

Es cierto que no todas las plataformas digitales que comprometen trabajo operan del mismo modo. En particular, es posible distinguir entre un modelo propiamente colaborativo y otro con una finalidad de lucro o fines comerciales —al primero lo denominamos economía colaborativa, y al segundo le llamamos economía de plataformas—. En particular, el segundo modelo es el que despierta la atención del Derecho del Trabajo.

En este modelo de negocio se generan una serie de problemas fácticos y jurídicos, con un gran impacto en la informalidad y la precariedad laboral, a los que los investigadores y los Estados han abocado especial interés en su análisis y en encontrar propuestas de reformulación y mejoras de condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de dichos esfuerzos, que se proyectan desde hace ya varios años y a los que algunos autores han calificado como «la larga marcha hacia el trabajo formal» (BAYLOS, 2022, pp. 95-113), resulta evidente que en el mientras tanto, los trabajadores que prestan sus tareas mediante plataformas, continúan bajo un esquema de trabajo con deficientes condiciones laborales, desprotección social, escasa capacidad de organizarse colectivamente y de ejercitar la acción colectiva, etc.

Por este motivo, entendemos que resulta esencial aportar un enfoque interpretativo que promueva el trabajo decente, en especial, tomar en consideración su noción a la hora de transitar el procedimiento de calificación de un vínculo jurídico que comprometa trabajo.

A partir de dicho concepto, y verificando las dificultades que se plantean a nivel comparado a la hora de calificar la naturaleza del vínculo que une a las empresas propietarias de plataformas digitales y los prestadores del servicio subyacente, entendemos que son fundamentales las nociones de la autonomía y la ajenidad para delimitar la laboralidad del trabajo mediante plataformas digitales.

Ello implica adoptar un desplazamiento de la subordinación como elemento central para la determinación de la existencia de la relación de trabajo, ocupando un rol principal las nociones de autonomía y ajenidad.

V. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- BAYLOS, A. (2022). «La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021», Cuadernos de Relaciones Laborales, 40(1), 95-113 (España, Ediciones Complutense).
- BEDOYA-DORADO, C. y PELÁEZ-LEÓN, J. (2021). «Los trabajos en la Gig Economy: una mirada desde la precarización laboral», Lumen Gentium, Vol. 5 - No. 1.
- GOLDIN, A. (2020). «Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina», Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44) (Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL). Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina> [consultado el día 12 de junio de 2020].
- OIT (2011). Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo).

- PALOMO, R. (2019). «Subordinación, autonomía, zonas grises y nuevos trabajos. Otra nueva vuelta de tuerca al qué y cómo proteger en el mundo del trabajo», XI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Córdoba, SIDTSS). Disponible en <http://www.cramecordoba2019.com.ar/wp-content/uploads/2019/10/PonenciasCRAME2019.pdf>.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. (2018). «Anatomía del trabajo en la Platform Economy». Disponible en https://www.aadyss.org.ar/docs/ANATOMIA_DEL_TRABAJO_EN_LA_PLATFORM_ECONOMY_MLRF.pdf [consultado el día 19 de abril de 2019].
- ROSENBAUM CARLI, F. (2021, a). «Dos nociones para delimitar la laboralidad del trabajo mediante plataformas digitales: autonomía y ajenidad», Teoría Jurídica Contemporánea, V. 6, Programa de Pós- Graduação em Direito (Brasil, Universidade Federal de Rio de Janeiro). Disponible en <https://doi.org/10.21875/tjc.v6i0.41538>.
- ROSENBAUM CARLI, F. (2021, b). «El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica», (Pamplona, Aranzadi-Thomson Reuters).
- UGARTE, J. (2005). «La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo», Revista Gaceta Laboral, Vol. 11, No 1 (Venezuela, Universidad de Zulia). Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33611102>. [consultado el día 9 de octubre de 2019].
- VALLAS, S. y SCHOR, J. (2020). «What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy», Annual Review of Sociology, 46:1. Disponible en <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-soc-121919-054857>. [consultado el día 2 de mayo de 2020].



Entre tecnologías y trabajos buenos y malos

POR OSVALDO BATTISTINI ¹

[MJ-DOC-17360-AR](#) | [MJD17360](#)

Sumario: I. Capitalismo y transformación tecnológica. II. Desarrollo tecnológico, trabajo y vida de las personas que trabajan. III. Desde un buen trabajo a muchos malos trabajos. IV. El trabajo en las plataformas virtuales ¿buen o mal trabajo? V. Conclusión. VI. Bibliografía.

I. CAPITALISMO Y TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA

En 1776, A. Smith (1996: 33-40) decía que «el mayor progreso de la capacidad productiva del trabajo, y la mayor parte de la habilidad, destreza y juicio con que ha sido dirigido o aplicado, parecen haber sido los efectos de la división del trabajo» y ante la introducción de la división del trabajo en la fábrica de alfileres, el economista escocés afirmaba que el «gran incremento en la labor que un mismo número de personas puede realizar como consecuencia de la división del trabajo se debe a tres circunstancias diferentes: primero, al aumento en la destreza de todo trabajador individual; segundo, al ahorro del tiempo que normalmente se pierde al pasar de un tipo de tarea a otro; y tercero, a la invención de un gran número de máquinas que facilitan y abrevian la labor, y permiten que un hombre haga el trabajo de muchos». Para luego indicar que era lógico esperar que las personas ocupadas «en cada rama específica del trabajo descubra pronto métodos más fáciles y prácticos para desarrollar su tarea completa», aseverando que gran parte de las máqui-

¹ Doctor en Sociología por la Université Paris Est-Marne-la-Vallée (Francia); Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires; Magister en Ciencias Sociales del Trabajo por la Universidad de Buenos Aires; Investigador Principal del CONICET; Investigador Docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento; y Profesor de Posgrado en las Facultades de Ciencias Económicas y de Derecho de la Universidad de Buenos Aires; se desempeña además como profesor de posgrado en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, y la Universidad Nacional de La Plata; sus temas de investigación se refieren a la problemática del trabajo humano, específicamente en lo que se refiere a las transformaciones del trabajo y sus consecuencias sobre la vida de las personas que trabajan; ha escrito artículos, capítulos de libros y libros sobre temáticas referidas al trabajo.

nas de las industrias resultaron de invenciones de los propios operarios «que, al estar ocupados en un quehacer muy simple, tornaron sus mentes hacia el descubrimiento de formas más rápidas y fáciles de llevarlo a cabo». Ejemplo de este hecho es el que relata luego cuando refiere a que «en las primeras máquinas de vapor se empleaba permanentemente a un muchacho para abrir y cerrar alternativamente la comunicación entre la caldera y el cilindro, según el pistón subía y bajaba. Uno de esos muchachos, al que le gustaba jugar con sus compañeros, observó que si ataba una cuerda desde la manivela de la válvula que abría dicha comunicación hasta otra parte de la máquina, entonces la válvula se abría y cerraba sin su ayuda, y le dejaba en libertad para divertirse con sus compañeros de juego. Uno de los mayores progresos registrados en esta máquina desde que fue inventada resultó así un descubrimiento de un muchacho que deseaba ahorrar su propio trabajo».

Hegel, por su parte indicaba que: «lo universal y objetivo del trabajo reside sin embargo en la abstracción que ocasiona la especificación de los medios y las necesidades, y que especifica por lo tanto también la producción y produce la división del trabajo. El trabajo del individuo se vuelve así más simple y mayor la habilidad en su trabajo abstracto, así como mayor la cantidad de su producción. Al mismo tiempo, esta abstracción de la habilidad y de los medios completa y hace totalmente necesarias la dependencia y relación recíproca de los hombres para la satisfacción de sus restantes necesidades. La abstracción de producir hace además que el trabajo sea cada vez más mecánico, y permite que finalmente el hombre sea eliminado y ocupe su lugar una máquina» (Hegel, 2011, 288-289).

Enfrentando a la perspectiva liberal, K. Marx dice que «en tanto que la división del trabajo eleva la fuerza productiva del trabajo, la riqueza y el refinamiento de la sociedad, empobrece al obrero hasta reducirlo a máquina.» (Marx 1993, 61). Pero, también argumenta que «es de todo punto evidente que con el progreso de la maquinaria y al acumularse la experiencia de una clase especial de obreros mecánicos, aumenta de manera natural la velocidad y con ella la intensidad del trabajo» (Marx 1987, 498-499). Luego, será el mismo Marx el que dirá que el desarrollo de las fuerzas productivas, que necesariamente el capitalismo está obligado a lograr, llegará a su propio final cuando el mismo entre en contradicción con las relaciones de producción alcanzadas hasta ese momento.

Pero, con la evolución del capitalismo hasta la actualidad, salvo la velocidad del desarrollo tecnológico y la participación en él de los trabajadores ², ninguna de las premisas virtuosas debidas a dicho desarrollo parece haberse cumplido, ya que antes de la contradicción final del capital o de que la máquina termine haciendo el trabajo para beneficiar su propia vida, el mundo parece encaminarse, de forma cada vez más acelerada, a la destrucción total del medio ambiente, a la reducción sistemática de las posibilidades de trabajo que garanticen la vida y el futuro de las personas y, entonces, al consiguiente aumento de la pobreza y la indigencia en el mundo. Todo lo cual hace imprescindible analizar al trabajo no solo como reproductor de bienes materiales sino acerca de cómo se vive del trabajo y en el trabajo.

2 Utilizo el masculino como genérico con el solo objetivo de facilitar la lectura, lo cual no significa desconocer y promover la igualdad de género en el trabajo.

II. DESARROLLO TECNOLÓGICO, TRABAJO Y VIDA DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN

Si como parecía predecir Hegel, el ser humano podía alcanzar a crear un mecanismo técnico-maquinico o la creación de un robot que lo reemplace en su actividad creadora, en esa parte de la historia ese ser humano ya no se tendría que ocupar de la tarea productiva, es decir, del trabajo frente y con la máquina. Pero, en el mientras tanto, ese trabajador se enfrenta a la máquina que primero desconoce y luego termina aprendiendo sobre ella, acerca de su uso y desuso, la manera de trabajar en ella y de no trabajar gracias a ella.

A lo largo de la historia del capitalismo, el uso de tecnologías en la producción no estuvo exento de contradicciones y luchas entre empresarios y trabajadores, que fueron desde la destrucción de las máquinas por parte de ellos, en la segunda década del siglo XIX; pasando por las luchas obreras del siglo XX, por la mejora de las condiciones salariales y de trabajo frente a máquinas que imponían trabajo rudo y desgastante, hasta el debate actual sobre el uso de las nuevas tecnologías, los cambios en el trabajo, la expulsión de mano de obra y la extensión de la jornada laboral. Proceso que, a su vez, dio cuenta de la inevitabilidad de ese desarrollo tecnológico y, del aprendizaje y la adaptación de los trabajadores a la utilización de las máquinas en el trabajo. Adaptación y aprendizaje que no solo derivó en la generación de dispositivos que incrementaran la productividad y, por lo tanto, la explotación de los mismos trabajadores, sino también en la utilización de las tecnologías en su propio favor. En este último sentido, en mi propio contacto con trabajadores he podido observar cuales eran sus «inventos» y el uso que le daban a cada uno de ellos. En algunos casos, se trataba de reducir el esfuerzo físico frente a la máquina y en otros la generación de dispositivos que neutralicen las imposiciones empresarias de incremento de la velocidad del trabajo o aumento de la producción. Un ejemplo ilustrativo de este último uso del conocimiento de la máquina es el de una trabajadora de una empresa de fabricación de productos alimenticios que, ante la imposición de dicha empresa de impedirle salir del puesto de trabajo, mientras la línea de producción requiera que la máquina esté en funcionamiento, aun ante sus necesidades fisiológicas, desconectaba un pequeño dispositivo oculto en esa máquina para detenerla, obligando, de esa forma a que sea el «ingeniero» el encargado de solucionar el problema. Al cabo de un tiempo, la trabajadora retornaba a la máquina, reponía el dispositivo en su lugar y agradecía y felicitaba al ingeniero por haber solucionado el problema.

G. Simondon (2007: 34) dice que «la presencia del hombre en las máquinas es una invención perpetuada. Lo que reside en las máquinas es la realidad humana, el gesto humano fijado y cristalizado en estructuras que funcionan.» El último testimonio puede dar cuenta que la relación del ser humano con la máquina puede no solo dar lugar a invenciones que beneficien al capital sino también que la «realidad humana» tiene otras necesidades que concreta también en esa relación.

Desde los años noventa a la actualidad, el desarrollo tecnológico ha sido de tal magnitud que ha logrado modificar de plano la estructura de muchos trabajos, pero no sólo transformando la relación de los seres humanos con esa actividad sino también sus propias vidas.

Así como sucedió tras la difusión del libro de J. Rifkin, en el que el autor establecía una relación directa entre desarrollo de nuevas tecnologías y eliminación exponencial de pues-

tos de trabajo, el debate actual gira en el mismo sentido, pero, tal vez, con mayor cercanía frente a situaciones donde ese reemplazo ha abandonado definitivamente el carácter de potencial, generando un mundo donde las personas solo pueden optar entre lo malo y lo menos malo.

III. DESDE UN BUEN TRABAJO A MUCHOS MALOS TRABAJOS

Distintas miradas, desde las más pesimistas a las más optimistas, no dejan de advertir que el trabajo ha sufrido y seguirá sufriendo grandes modificaciones, no sólo en términos de la reducción de puestos disponibles, sino también en lo que respecta a las capacidades de las personas para desempeñarse en trabajos altamente tecnologizados, en la relación entre tiempo de trabajo y de no trabajo, en el uso de los espacios, en la invasión de espacios propios de los trabajadores y en las relaciones entre esos mismos trabajadores que, en algunos casos, ya no suceden en el mismo espacio y horario sino entre territorios y horarios completamente disímiles a un lado y otro del planeta.

Así, ese conjunto de transformaciones hizo que gran parte de los trabajos dejen de ajustarse a lo que se denomina como «trabajo normal» o «trabajo típico». Esta concepción normalizadora del trabajo se originó a partir de una forma de empleo asalariado vigente en un corto período de la historia del capitalismo y en una porción acotada del mundo. Dicho empleo correspondía, por un lado, al modelo productivo fordista de comienzos del siglo XX y, por otro lado, al esquema económico del Estado de Bienestar Keynesiano (EBK) de fines de la segunda guerra mundial hasta mediados de los años setenta. Por imperio de la lógica productiva fordista y debido a la necesidad del EBK de incrementar el consumo, era indefectiblemente necesario aumentar y el número de personas empleadas de manera estable. Estos factores coincidentes resultaron en una normalidad laboral constituida por un trabajador contratado de manera formal, a tiempo completo, por tiempo indeterminado, con acceso a derechos sociales y en algunos casos sindicalizado. Se trataba además de un trabajador, mayormente hombre, que se desempeñaba en la producción con horarios prolongados de trabajo y alto esfuerzo físico en la jornada laboral, y con un salario que no solo le garantizaba el sostenimiento económico propio y de su familia sino también una perspectiva relativamente cierta de progreso.

Con las crisis simultáneas del fordismo y del EBK a lo que se sumó el triunfo ideológico del neoliberalismo el trabajo característico de los «treinta gloriosos»³ dejó de ser la principal forma de contratación laboral para dar paso a la multiplicación de empleos inestables y en muchos casos informales, con salarios fijos reducidos y bajas perspectivas de futuro en ellos. De ese modo, si el trabajo normal queda reducido a muy pocas situaciones y el resto de los trabajos se desenvuelve en términos de mayor o menor precarización, las elecciones de los trabajadores se resuelven entre lo menos malo como «buen trabajo» y lo más malo como «mal trabajo».

3 Denominación bajo la cual se caracterizó, en los países europeos donde rigió el EBK, al período que comienza a partir del fin de la segunda guerra mundial y termina a mediados de los años setenta.

IV. EL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS VIRTUALES ¿BUEN O MAL TRABAJO?

Según N. Srnicek (2019: 44-45) el capitalismo del siglo XXI está centrado en la extracción y uso de datos, como una forma particular de materia prima y con él la emergencia de un «nuevo y poderoso tipo de compañía: la plataforma. Plataformas que, según el mismo autor, se expanden como modelo para toda la economía, conformándose en dispositivos eficientes para la monopolización, extracción, análisis y uso de cantidades cada vez mayores de datos. Constituyéndose además en «infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen», posicionándose como «intermediarias que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos». Entre los distintos tipos de plataforma que Srnicek (2019: 50-51) caracteriza como: publicitarias, de la nube, industriales, de productos, y austeras, son estas últimas las que se distinguen en nuestro territorio como la generación de una nueva forma de trabajo. Plataformas denominadas por el autor como austeras, debido a que «intentan reducir al mínimo los activos de los que son propietarias y obtener ganancias mediante la mayor reducción de costos posible».

Las empresas de plataformas virtuales que funcionan como intermediarias de servicio son, principalmente, de dos tipos: las de transporte de pasajeros ⁴ y las de delivery ⁵ (sobre las que me ocuparé específicamente en este artículo).

Las plataformas de delivery generan un sistema de doble tercerización en el reparto a domicilio: del comercio a la plataforma, derivando el reparto de productos a los clientes en esta última y de ella a una persona que, con su propio vehículo realiza el traslado final del producto al cliente.

Quienes se encargarán de realizar el traslado final del producto son contratados por las plataformas bajo la figura de trabajadores independientes, eludiendo, de esa forma la relación salarial establecida en la Ley 20744. El ingreso económico que estas personas obtendrán por su trabajo es una comisión establecida discrecionalmente por la plataforma, a la que podrán adicionarse las propinas de los clientes, en el caso de recibirlas. La tarea de los trabajadores comienza cuando se loguean en la app de la empresa y reciben y aceptan el pedido de un cliente, con las correspondientes direcciones, del comercio donde se realizó el pedido y del mismo cliente. Con esta información se realiza el retiro del pedido en el local comercial y el traslado del mismo al domicilio del cliente. El desempeño del delivery es monitoreado algorítmicamente por la plataforma y luego evaluado en términos del número de viajes aceptados, pedidos entregados, la rapidez con que haya realizado esa tarea y las calificaciones otorgadas por los clientes. Luego, de acuerdo al posicionamiento del delivery en el ranking, elaborado a partir de los datos anteriores, el mismo se hará acreedor a más turnos de trabajos y en días de mayor actividad. Quienes, por el contrario, obtengan malas calificaciones pueden ser sancionados con menos viajes y, hasta, en ciertos casos, con el bloqueo de la app.

4 Las principales empresas de transporte de pasajeros existentes hoy en Argentina son: Uber y Cabify.

5 Después de compartir el negocio con Glovo y Uber Eats, las principales firmas que desarrollan esta actividad en Argentina son la originalmente uruguaya (hoy en manos de Delivery Hero) Pedidos Ya y la firma colombiana Rappi.

La relación de los trabajadores con la empresa está casi absolutamente tecnologizada. En sus propios teléfonos es donde reciben órdenes y desde donde se los controla. Pero, es con esa misma tecnología como los trabajadores generaron distintas estrategias de trabajo, para relacionarse entre sí y generar acciones colectivas contra las empresas, como ocurrió en julio de 2018, cuando, esa comunicación les permitió bloquear una de las plataformas mediante el rechazo de todos los trabajadores que eran convocados para retirar pedidos y, de ese modo, saturar al sistema (Battistini, 2021: 85-86).

La expansión, entre 2017 y 2018, del número de personas enroladas como deliveries en este tipo de empresas se debió a la conjunción de tres factores, en bases a los cuales se incrementó el número de trabajadores disponibles. En primer lugar, el aumento de la desocupación y del poder adquisitivo de los trabajadores empleados. En segundo lugar, el crecimiento exponencial del número de inmigrantes de países latinoamericanos, sobre todo venezolanos. Pero, en tercer lugar, un motivo por el cual los trabajadores eligieron este tipo de actividad como fuente de ingresos económicos fue el hecho que se trataba del mejor trabajo que el que podían tener en Argentina en ese mismo contexto, aun cuando las plataformas no ofrezcan una relación salarial formalizada y, por lo tanto, ninguna seguridad en el trabajo. Esto último ocurría, debido a que muchos de ellos ya habían pasado por empleos peores, en algunos casos en supermercados chinos, lavaderos de autos, restaurantes, comercios, donde eran contratados en forma precaria, con muy malas condiciones de trabajo, bajos salarios, jornadas extenuantes y hasta malos tratos. Además, en entrevistas realizadas con estos trabajadores, ellos decían que este trabajo tenía otra ventaja respecto a los otros, que era la posibilidad de decidir cuando y donde trabajar y no tener «un jefe en la espalda todo el tiempo» (Battistini, 2021: 90-94).

V. CONCLUSIÓN

En tiempos en que la distancia entre el trabajo ideal y las condiciones ofrecidas por la mayor parte de las alternativas laborales parecen abismales, la elección de un trabajo puede definirse por el que resulta menos malo y quizás, en ella, el uso de las nuevas tecnologías juegue un papel de relevancia.

Mientras un número muy acotado de trabajadores jóvenes logran incorporarse a trabajos en los que desarrollan tareas relativas a sus propios saberes, cuentan con salarios elevados y muy buenas condiciones de trabajo, como el caso de los que se desempeñan en el diseño de software para empresas tecnológicas, el resto de los trabajadores se debate entre malos y menos malos trabajos, considerando en este último caso a empleos con cierta estabilidad, perspectivas de progreso y relativamente buen ingreso salarial. De todos modos, un trabajo que, por no cumplir con estas características puede constituirse en relativamente bueno. Se trata del delivery en las plataformas virtuales que, para muchos de los que acceden a él consideran como una alternativa no solo posible sino la mejor entre otras posibles. Si bien las plataformas utilizan una relación contractual que elude la normativa laboral vigente y, de esa manera, logran un grado mayor de la explotación de la fuerza de trabajo, ya que el uso de la misma es prácticamente sin costo, los trabajadores eligen esta alternativa debido a que las otras posibles son mucho más precarias. Así, el delivery por plataformas deviene en un «buen trabajo» entre muchos otros «muy malos» y son las tecnologías las que les permiten a los trabajadores hacer esta opción y eludir, de esa forma al «jefe en el hombro», ya que su única relación con él es a través del teléfono,

que puede ser apagado o conectado a otra empresa. Es así como, bajo un contexto en el cual la opción, para muchas personas, es entre trabajos malos y menos malos, el resultado de cualquier evaluación que realicemos sobre esas opciones no puede asentarse en la necesidad de volver al pasado, en el retorno a la supuesta «felicidad» del trabajo normal. Esa nueva realidad del trabajo nos obliga a pensar seriamente en el valor del trabajo en la actualidad y en la necesidad de analizar si la acción, tanto intelectual como política, no debe orientarse al cuestionamiento del trabajo como principal y única alternativa de sostenimiento económico de la vida de las personas y, desde ahí, a su rol como privilegiado ordenador social.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Battistini, O. (2021). El reparto a domicilio: un trabajo antiguo con tecnologías modernas. EDIUNGS.
- Hegel, FG. (2011). Principios de la Filosofía del Derecho. Ed. Sudamericana Marx, K (1993). Manuscritos. Altaya
- Rifkin, J. (1996). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era.
- Simondon, G. (2007). El modo de existencia de los objetos técnicos. Prometeo Smith, A. (1996). La riqueza de las naciones. Alianza Editorial.
- Srnicek, N. (2019). Capitalismo de plataformas. Caja Negra



Pedalear las fronteras: del reparto en Buenos Aires al Congreso Internacional en Los Ángeles. Entrevista a Belén D'Ambrosio, trabajadora de plataformas de reparto y Secretaria Adjunta del SiTraRepa ¹

POR CARLA ROGGI ²

[MJ-DOC-17368-AR](#) | [MJD17368](#)

Esta entrevista se llevó a cabo en la Ciudad de Buenos Aires en el mes de julio de 2023 ³. Belén contó que trabaja en Pedidos Ya y en Rappi. Antes de comenzar a responder, aclaró que sus respuestas, más que desde una perspectiva personal o individual, también son en representación de un colectivo de trabajadores, sus compañeros y compañeras organizados en el SiTraRepA (Sindicato de base de Trabajadores de Reparto por Aplicación).

¿Cuál fue el motivo por el que empezaste a trabajar en reparto a través de plataformas y cuándo fue?

Yo empecé a trabajar en plataforma en el 2020, un año en el que sufrí desempleo. Luego conseguí un empleo, que también me sirve para complementar mis ingresos. En ese contexto de pandemia, nosotros empezamos a organizarnos a partir de Jóvenes Trabajadores Precarizados que fue un primer agrupamiento que construimos con otros trabajadores y pusimos en pie paradas solidarias en medio de la pandemia, por un motivo central: estábamos en el aislamiento, nosotros cumplíamos un rol esencial, pero

¹ Las manifestaciones vertidas en esta entrevista reflejan opiniones exclusivas de la entrevistada.

² Abogada (UBA). Especialista en Derecho del Trabajo (UBA). Docente y administradora web en la Facultad de Derecho (UBA).

³ Agradezco a Jorge Afarian y Oscar Benítez por sus aportes para la realización de esta entrevista.

no contábamos con derechos laborales, ni siquiera poder acceder a un baño, ni siquiera poder cargar nuestro teléfono celular mientras trabajábamos. Y empezamos a construir estas paradas solidarias: poníamos una mesa, un café, llevábamos herramientas para arreglar las bicicletas, para arreglar las motos para, para asistirnos entre trabajadores del reparto. Ahí empezamos a comentar esta situación. Muchos compañeros quedaban con la cuenta bloqueada y, en ese contexto, quedar con la cuenta bloqueada implicaba quedarse sin trabajo. Es lo que pasa hoy en día también. Una serie de situaciones que nos llevaron a decir «tenemos que organizarnos y hacer algo». Empezamos por movilizarnos a las puertas de las empresas, a la puerta de Glovo, en su momento. Nadie nos dio respuesta. En ese mismo contexto decidimos ir al Ministerio de Trabajo ⁴ a ver qué respuesta nos daban: ¿qué pasa con los compañeros despedidos si no hay ningún tipo de indemnización?, ¿qué pasa con aquellos compañeros que no reciben lo que corresponde en relación a los ingresos?, ¿qué pasa con aquellos compañeros que pierden la vida? Porque otra cosa que vimos mucho en la pandemia es que los compañeros morían en la calle y nadie se hacía cargo. Eso al día de hoy sigue sucediendo. Era un problema el abandono tan grande en la calle, la falta de ART, seguro de vida. Frente a eso, el Ministerio de Trabajo nos dijo: «nosotros no somos competentes porque ustedes en realidad son trabajadores autónomos y, además, no tienen representación gremial». Entonces el Ministerio se declaró incompetente. Por ese motivo decidimos armar nuestro sindicato y ahí nace la experiencia del SiTraRepA.

¿Cuántas horas y días trabajás por semana? ¿Considerás que podés manejar con más libertad tus tiempos, disponer mejor de tu tiempo libre, que si tuvieras que cumplir un horario fijo todos los días? ¿Por qué?

Hay trabajadores por plataformas que trabajan solo algunas horas y otros que dependen exclusivamente del trabajo por plataformas. Eso es algo que nosotros charlamos mucho en el sindicato. Porque trabajemos 6 u 8 horas, hay una demanda muy grande en un sector de trabajadores que es la falta de cobertura absoluta realizando trabajo de riesgo sin tener coberturas mínimas y tener que poner todas las herramientas de trabajo. Yo particularmente trabajo de 6 a 4 horas, en la bicicleta, en ambas plataformas dependiendo la demanda. Lo primero que caracteriza nuestro trabajo, también, es la inestabilidad. Muchos de los ingresos que vos generes dependen de la demanda que haya. Tenemos también compañeros y compañeras que viven de trabajo por plataformas. Para generar un ingreso que permita llegar a los \$200.000.-, que está muy por debajo de lo que es hoy la canasta básica que está en \$230.000.-, nosotros tenemos que pedalear alrededor de 10 a 12 horas por día, 6 días a la semana. Y recorreremos semanalmente casi un viaje a Mar del Plata. Porque recorreremos muchísimos kilómetros, porque recibimos un pago de \$300 por pedido entregado, puede variar entre \$250 a \$300 por pedido entregado. Una situación de muchísima vulnerabilidad y sabemos que estamos por fuera de lo que se ha conseguido: que los trabajadores recibamos un pago por jornada laboral. Con respecto a la flexibilidad (horaria), sí, muchos de nosotros nos vemos beneficiados por la flexibilidad, pero también eso es lo que nos lleva muchas veces a poder generar los ingresos que necesitamos, a tener jornadas extremadamente largas. Porque tenemos que terminar justamente trabajando 10 a 12 horas para generar ingresos que nos sirvan para mante-

4 Se refiere al Ministerio de Trabajo de la Nación.

ner a nuestra familia, para mantener nuestra propia economía. Entonces, la situación con respecto a la flexibilidad debería estar reglamentada como lo plantea la Ley de Contrato de Trabajo.

¿En qué horarios o franjas horarias trabajás habitualmente? ¿Por qué lo haces en esos horarios? ¿Cuál es el horario o día más redituable?

Yo trabajo por la noche, generalmente arranco a partir de las 18 o las 19 horas. Cuando digo que el ingreso depende de la demanda, me refiero a la cantidad de pedidos que te caen. En particular, últimamente vengo usando Pedidos Ya. Cada plataforma tiene su dinámica. Esas son las jornadas que hago, centralmente por la noche. Y dependiendo de cómo estén nuestras métricas es el ingreso que recibimos. Este sistema de algoritmo y de medición que emplean es completamente arbitrario porque muchas veces nosotros tenemos una serie de inconvenientes en nuestra jornada laboral y eso nos lleva a tener suspensiones arbitrarias. Por otro lado, está el sistema de premios y objetivos, promociones. Te piden que hagas 120 pedidos en 2 días y eso es imposible. Una persona, en general, llega a hacer 3 o 4 pedidos por hora. Entonces, te obligan a llevar jornadas laborales extenuantes para poder llegar a esos objetivos que plantean. Lo cierto es que hay pedidos en cualquier horario. Todos los horarios representan la posibilidad de generar ingresos y ahí es donde entra esto del valor de la flexibilidad que brinda el trabajo, de poder elegir el horario. Obviamente, lo más redituable son los fines de semana y el horario nocturno o de madrugada. Pero en relación a la cantidad de pedidos que uno puede llegar a hacer en determinada cantidad de horas esforzándose, que la gran diferencia se hace ahí, eso está más distribuido.

¿Y cómo es la participación de las mujeres en el horario nocturno?

La realidad es que con las compañeras tratamos de cortar a medianoche, tenemos compañeras que, por ahí, se extienden más. La realidad es que eso parte antes de discutir en qué horario nos conectamos. El trabajo para las mujeres que estamos en el reparto es muy expuesto porque vivimos situaciones de acoso permanente. Nos organizamos mucho para estar en contacto entre nosotras, tenemos mecanismos de alerta con nuestros grupos de compañeros que están en la zona. Si nos quedamos más allá de la medianoche o de madrugada, tratamos siempre de estar en contacto con grupos de compañeros que estén pendientes de que estemos bien y que ellos también estén ejerciendo su jornada laboral en ese horario para poder asistirnos en el caso de que hiciera falta. Es particularmente difícil para las compañeras el trabajo en la calle, naturalmente, y el reparto, ni que hablar, es completamente expuesto.

Existen estudios a nivel global que marcan una brecha salarial en razón de géneros en el mercado de trabajo. En el caso de Argentina y en relación a las mujeres, esa brecha es del 27% aproximadamente que las mujeres perciben en desventaja respecto de los varones. En el modelo de trabajo de las plataformas de reparto, ¿considerás que esa brecha se mantiene o tiende a revertirse? ¿Por qué?

Este modelo de trabajo, que utiliza tecnología, se está usando hoy para negar cualquier tipo de derecho. Nosotras, las compañeras, por ejemplo, no tenemos ningún tipo de licen-

cia por enfermedad. Siendo madres no podemos hacernos cargo de nuestros hijos como corresponde, porque tampoco está contemplado eso. Entonces, antes que el problema de la brecha salarial lo que vemos las compañeras, al igual que los compañeros, es que lamentablemente un sistema de tecnologías que nos permitiría, tal vez, avanzar en elegir más los horarios, distribuir los horarios laborales, ajustarlos al resto de las tareas que podríamos tener por fuera de eso, hoy se utiliza para obligarnos a extender las jornadas laborales a más de 8 horas. Se utiliza también para naturalizar esta figura del autónomo, el emprendedor, el socio. Eso las compañeras lo vemos antes de cualquier discusión en relación a la brecha salarial. En ese sentido, estamos doblemente afectadas porque cargamos con las tareas domésticas, cargamos con la crianza de nuestros niños, y también siendo mujeres, por ejemplo, no podemos acceder a un baño y dependemos de la buena voluntad de los comercios, cuando estamos atravesando nuestro período menstrual, que ahora es un debate que se está teniendo en relación a los días que se debería tener de licencia por estar en el período menstrual. Porque, efectivamente, son más días en el mes los que nosotras no podemos salir a repartir, por todas estas situaciones y condiciones que atravesamos, por la mayor exposición que podemos sufrir en distintos horarios, por distintas tareas. Incluso, si querés hablar en términos de resistencia corporal, nuestros compañeros del reparto tienen resistencia corporal para trabajar más horas de la que tenemos nosotras

¿Alguna vez sentiste incomodidad o sufriste alguna situación de acoso haciendo repartos? Y si pasó, ¿lo comunicaste a la empresa?

Situaciones de acoso directamente trabajando, no. Lo que sí sufrí fue una serie de inconvenientes propias del reparto por aplicación. Cualquier inconveniente que nosotros tenemos en nuestra jornada de trabajo, lo tenemos que reportar a un chat que lo responde, en general, otro trabajador o trabajadora que también está en una condición precaria, tal vez contratado. Y las respuestas que nos dan, en general, son escuetas, no contienen nuestros problemas. Otra cosa que puedo sumar es que las aplicaciones no tienen en cuenta «zonas peligrosas», las que —se sabe— que son riesgosas, zonas liberadas. No hay ningún criterio que contemple las zonas de trabajo que pueden llegar a ser peligrosas. Ese chat es completamente escueto, nosotros decimos que son empresas fantasmas. Nunca, jamás, de todos los inconvenientes que tenemos, que son variados, desde la muerte de compañeros hasta situaciones de robo, hemos recibido ninguna respuesta por parte de las empresas. Es el único canal de comunicación que tenemos con las empresas (Pedidos Ya y Rappi).

¿Y situaciones de maltrato por parte de clientes o en los locales a los que vas a retirar mercadería?

Sí. De hecho, he sufrido bastante maltrato por parte de los locales como de clientes cuando les entregamos los pedidos. Tengo el recuerdo de una situación, hace poco. Se me derramó un café dentro de la mochila, llegué a la casa, le comenté la situación y se alteró completamente. Tuve que dedicar tiempo de mi trabajo, de logueo, en volver a buscar el café y llevarlo a la casa del cliente para no recibir una mala puntuación. Porque nosotros, además de ser medidos mediante métricas que implementan las empre-

sas, también somos puntuados por los clientes. Entonces eso puede impactar, más allá de las métricas que como comentaba al día de hoy no nos hace la gran diferencia, sí nos puede impactar en alguna posible suspensión o medida que tome la empresa. Por eso el sindicato y el reconocimiento como trabajadores sería muy importante para respaldarnos en ese sentido.

Cuando surge este maltrato de los clientes o de los locales, ¿ustedes lo informan en el chat, lo comunican, o no lo informan y siguen con sus tareas?

Por algo surge la organización, porque estamos cansados de la situación en la que estamos. Vos puedes comentarlo en el chat. Hay compañeros que lo han hecho y la respuesta es nula. Tenemos casos de compañeros que han vivido un accidente en la calle, que se ha dicho en el chat y la respuesta que recibimos es «bueno, y ¿cuál es el estado del pedido?». No mucho más. La realidad es que no hay un lugar, o una persona, no hay una oficina de recursos humanos en donde uno pueda ir a llevar sus reclamos y recibir una respuesta.

En el caso de recibir una mala calificación, ¿hay alguna manera de que ustedes puedan hacer algún descargo, o poner alguna defensa?

No tenemos derecho a réplica de nada nosotros. No tenemos derecho a dar nuestra versión de las cosas en ninguno de los aspectos y ninguna de las tareas que llevamos adelante como repartidores. No tenemos derecho a réplica si el pedido que llega mal al domicilio, en realidad, fue por responsabilidad de la persona que lo estaba preparando en el local. No tenemos derecho a réplica si recibimos un maltrato del cliente infundado porque no dependió de nuestra voluntad, sino que fue un accidente. No tenemos derecho a réplica si hay una suspensión porque entregamos tarde un pedido porque se nos pinchó la rueda. No tenemos derecho a réplica para ninguna de las contingencias que uno puede padecer haciendo reparto por aplicación en la calle, que son muchísimas.

Algo ya contaste sobre el sistema de puntajes y calificaciones. ¿Quisieras ampliar algún aspecto de eso?

Está clarísimo que fomenta la competencia entre trabajadores y fomenta también la atomización entre nosotros. Porque, pensando en el ranking, uno deja de mirar al lado, deja de pensar en el otro a la hora del trabajo, que realmente es un trabajo que requiere mucho de la mano del compañero que tenés, por el abandono que vivimos de las empresas, del gobierno.

¿Qué aspectos positivos y negativos tiene trabajar a través de una aplicación de repartos?

El trabajo de reparto por aplicación lo que te permite es que vos te descargás una aplicación y puedes resolver el hecho de no tener trabajo, con requerimientos mínimos. Hay todo un recorrido en eso, igual. Cuando ingresé al trabajo por plataformas en el 2020, mi

mirada era: «esto está resolviendo un montón de cuestiones, yo entro, trabajo y fin». Hoy lo miro con otros ojos, dando cuenta de que plataformas como Rappi evaden todo tipo de impuestos y ni siquiera tenés un monotributo, ni cobertura mínima, aportes sociales. Esa facilidad también tiene su contracara para nosotros. Entonces, por positivo te puedo decir que uno puede Ingresar a trabajar de manera casi automática. Y que puede elegir, relativamente, los horarios. Y eso es relativo porque, en general, reservamos franjas horarias y tenemos que cumplirlas, entonces también cumplimos con jornada laboral. Insisto en esto de que cada plataforma tiene su lógica. Lo negativo es que todo el modelo de negocio se funda en que nosotros, en realidad, somos menos que un trabajador. Somos el último orejón del tarro. Nosotros sabemos que sin que nosotros llevemos un producto de un lugar al otro no podrían estar generando los ingresos que generan.

¿Cómo empezaron a organizarse y cómo surgió SiTraRepA? ¿Cuántos afiliados tiene aproximadamente?

Arrancamos en el 2020 y presentamos en el 2021 nuestro expediente. Al día de hoy llegamos a presentar 2.500 afiliaciones en el Ministerio de Trabajo. Nosotros queremos el reconocimiento del sindicato para tener una herramienta legal que nos permita dar voz a la situación que vivimos cotidianamente los trabajadores de reparto y los trabajadores por plataforma, en general. Porque hay muchos trabajadores por plataforma que también responden a aplicaciones de reparto en el trabajo más logístico, en galpones, en locales de estas propias empresas. Para sentar a estas empresas, con el aval del gobierno, y exigir las demandas que consideramos justas, exigir el reconocimiento laboral. Lo hacemos con nuestras paradas solidarias, en la calle, dialogando con todos los repartidores y las repartidoras, lo hacemos con actividades sociales para romper también la atomización que muchas veces nos impone este trabajo, me refiero a partidos y torneos de fútbol, asados, guisos y también lo hacemos a través de nuestras movilizaciones al Ministerio de Trabajo.

¿Cómo es la participación de las mujeres en la organización colectiva?

Hay una particularidad en la experiencia de nuestro sindicato de base que es que las compañeras estamos al frente de las actividades y del desarrollo de la organización de SiTraRepA. Creo que tiene que ver, justamente, con algunas cuestiones que mencioné con respecto a que, siendo mujer, la condición de trabajadora precaria es bastante más dura que siendo varón. Entonces, eso hace que tengamos otra impronta a la hora de organizarnos y de organizar a más compañeros y compañeras. Y, también, creo que tiene que ver con que todos los movimientos que hoy día existen en el mundo, y en Argentina en particular, están muy vinculados a la experiencia que hicimos las pibas y las mujeres por conquistar derechos. Como el derecho al aborto, la discusión a partir del «Ni una menos» en contra de la violencia contra las mujeres. Entonces, creo que hay un trasvasamiento de discusiones y de reivindicaciones, que cuando uno habla del derecho a no ser asesinada por su condición de mujer, a decidir sobre el propio cuerpo, también eso decanta de alguna forma al derecho a contar con derechos laborales. Nos pasa acá en Argentina, pero en experiencias de organización sindical en otros países de latinoamérica, como en Ecuador, Colombia, países con los que coordinamos, pasa lo mismo. Lo mismo en Europa. Sabemos que hay un protagonismo muy grande de las mujeres en esta experiencia de

lucha por derechos laborales, por plenos derechos. Creo que tiene que ver con eso el protagonismo que tenemos las mujeres en estas peleas. Las mujeres y el colectivo LGBT, en algunos casos.

¿Cómo es tu experiencia como Secretaria Adjunta? ¿Ya tenías experiencia previa en ser referente en actividades colectivas en el ámbito laboral? ¿Cuál/es?

No. La experiencia como secretaria adjunta es, básicamente, la experiencia de sumar y organizar compañeros desde la convicción de que esta realidad que estamos viviendo hay que cambiarla. Sí vengo de una experiencia de involucrarme en la pelea por derechos para las mujeres, en los distintos movimientos de Argentina. Esta pelea, en realidad, es como empezarla desde cero, porque también estamos planteando una nueva forma de organizarnos sindicalmente. Es un sindicalismo de base, porque somos los propios trabajadores los que estamos al frente, porque no partimos de esperar que sea alguien que venga a resolver nuestros problemas, alguno de los sindicatos tradicionales, sino que somos nosotros los que queremos poner en pie nuestro sindicato y vamos haciendo la experiencia de la pelea por derechos. Nos sentimos hermanados con experiencias sindicales de otras partes del mundo que también vienen experimentando esto de arrancar desde abajo

¿A qué te referís con «sindicatos tradicionales»?

Nosotros nos referimos a los «sindicatos tradicionales» no solo porque tengan un reconocimiento estatal y estén constituidos como tales, sino porque su mecanismo de funcionamiento y relación con el conjunto de sus afiliados y trabajadores, en general, está mediado y está lejos de responder a las necesidades inmediatas de los trabajadores y trabajadoras. El SiTraRepA, si bien plantea un debate con un montón de compañeros y compañeras que, por ahí, no comparten muchas de las ideas que nosotros tenemos, sí está pegado a la experiencia permanente que hacen los trabajadores en el reparto por aplicación que hacemos en la calle. El sindicalismo de base se vincula al lugar donde existe y se construye este sindicato.

¿Y alguno de los «sindicatos tradicionales» se comunicó con ustedes para apoyarlos antes, durante o después de la organización?

No. Con nosotros nunca entraron en contacto los sindicatos tradicionales. Sí hubo un debate, hace alrededor de 3 meses, de un posible registro en la Provincia de Buenos Aires donde Omar Plaini, que es actual legislador provincial, planteó la posibilidad de hacer un registro de trabajadores de reparto por aplicación, e intentaron sumarse sectores como Moyano, o Maturano, quienes nunca atendieron nuestros reclamos, ni cuando estábamos en pandemia y perdíamos compañeros sin que nadie se hiciera cargo, ni ahora con ingresos realmente miserables. Frente a estos reclamos, estas situaciones que son hartamente conocidas porque, de hecho, el gobierno de la Provincia de Buenos Aires hace un año ha impuesto multas a Rappi por tener a los trabajadores de reparto por aplicación en negro; ellos nunca han hecho nada, nunca se han acercado. Pero cuando apareció la posibilidad de que seamos registrados, de que se registren nuestros vehículos, de que se registre nuestra condición de trabajadores de reparto en la provincia y la posibilidad de que haya

un impuesto, ahí distintos dirigentes sindicales tradicionales manifestaron preocupación porque había muchos pibes y pibas en la economía informal. Nosotros ahí vemos que hay intereses económicos sectoriales. Y ahí nosotros defendemos incondicionalmente la existencia de este sindicato de base.

¿Considerás que algunos de estos «sindicatos tradicionales», que representan a trabajadores de actividades afines a las que ustedes realizan, pueden representar también los intereses de ustedes o, por el contrario, por las particularidades del trabajo de reparto a través de plataformas, sus intereses difieren de los de aquellos otros trabajadores y, por lo tanto, necesitan tener una representación distinta o específica? ¿Por qué?

El problema de la representación, al menos en nuestra forma de ver, es que el sindicalismo tradicional está completamente adaptado a las reglas del juego. Es un sindicalismo que, hoy día, no estaría dispuesto a hacer todo lo que hay que hacer para lograr que las empresas por plataforma se hagan cargo y sean responsables de sus trabajadores. Nosotros, como sindicato de base, sabemos que tenemos que pelear muchísimo para cambiar esa condición en la que estamos. Y eso nos lleva a pensar cómo surge esta experiencia de organización de manera completamente novedosa y distinta a cómo se organizan, en general, los sindicatos tradicionales. En ese sentido, por ejemplo, ASIMM que es de motomensajeros, sí ha tenido algunos acercamientos —me olvidé de decirlo cuando me hiciste la pregunta anterior—, pero lo ha hecho por la negativa. Nosotros nos hemos movilizado, por ejemplo, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en contra de la implementación del RUTRAMUR, un impuesto que pagamos los repartidores y las repartidoras para poder trasladar alimentos. O sea, para trabajar tenemos que abonar un impuesto y nos movilizamos en contra porque, bueno, ya tenemos que pagar el monotributo. Y ASIMM se acercó, pero para atacar nuestra movilización. Entonces, ¿nosotros creemos que hay otro sindicato que nos pueda representar? No. Nosotros creemos que hoy los intereses de los trabajadores de reparto por aplicación solo los podemos representar los trabajadores de reparto por aplicación. Por eso estamos convencidos de que el SiTraRepA tiene que ser reconocido por el gobierno, si es que hubiera un interés real en terminar con la condición de hiperprecariedad que estamos viviendo nosotros.

En 2018 se formó otra agrupación, APP, de trabajadores de Rappi, ¿tuvieron contacto con algunos de sus integrantes para organizar SiTraRepA, se inspiraron en esa experiencia?

Sabemos que muchos trabajadores que estaban organizándose ahí, lamentablemente, sufrieron represalias por parte de las empresas. También sabemos que estaba involucrada la CTA detrás de lo que fue APP. Muchas veces, cuando los trabajadores nos empezamos a organizar por nuestros derechos, estos sindicatos tradicionales, tal vez, en lugar de resguardar nuestra identidad o las discusiones que estamos teniendo, lo que hacen es negociar con las empresas. Muchos trabajadores, con quienes yo he hablado, fueron despedidos de sus puestos de trabajo. Había muchos trabajadores de Rappi que estaban como shoppers dentro de hipermercados y, en la medida que eran trabajadores que estaban contratados por tercerizadas, fueron despedidos por haber sido iden-

tificados dentro de lo que era esa organización sindical. Y de esa experiencia, nosotros sí sacamos la conclusión de que necesitamos una organización que sea independiente de cualquier sector del sindicalismo tradicional también porque corre riesgo nuestra fuente de trabajo.

En el trabajo de reparto hay una diversidad de situaciones, quienes trabajan un par de horas, por ejemplo, para sumar ingresos a otro trabajo que ya tienen y quienes lo hacen de manera exclusiva como única actividad. ¿Hay un interés común entre todos los trabajadores teniendo en cuenta esta circunstancia? ¿Todos los trabajadores pretenden lo mismo, que haya cambios o que la situación no cambie?

Como sindicato de base sabemos que hay un debate abierto en relación a cómo o cuál es la mejor forma de protección para los trabajadores de reparto. Estamos convencidos de que la condición del trabajo por plataformas es ultraprecaria y necesitamos derechos laborales. Queremos un blanqueamiento. Queremos que sea bajo la Ley de Contrato de Trabajo y con un convenio colectivo de trabajo discutido por las y los repartidores. Muchos compañeros tienen miedo a esta discusión porque temen que las empresas se vayan del país y eso es parte de las extorsiones que emplean estas mismas empresas a la hora de defender su modelo de negocio. Nosotros, como SiTraRepA, peleamos por los plenos derechos laborales para todos los repartidores y repartidoras.

A partir del 2020 surgieron algunos proyectos de regulación del trabajo en plataformas ¿Ustedes estaban al tanto? ¿Tienen alguna opinión al respecto?

Nosotros estamos al tanto de que hubo un debate con respecto a un estatuto de trabajadores por plataformas, que no fue un proyecto de ley. Lo que vemos con respecto a ese debate es que cualquier ley que quiera salir en relación al trabajo por plataforma, como regulación particular, nos quiere reconocer como trabajadores de segunda. O sea, no reconocernos los plenos derechos laborales contemplados para cualquier trabajador. Creemos que el trabajo por plataformas tranquilamente puede ingresar en la Ley de Contrato de Trabajo, por eso insistimos en este ángulo y, también, darnos un convenio colectivo que nos contemple con las particularidades que nosotros tengamos. Sobre este estatuto dábamos cuenta de que no había un pleno reconocimiento a todos los derechos laborales, que se rebajaban los derechos que ya están contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo.

¿Cómo fue la experiencia en el Congreso Internacional de Los Ángeles? ¿Cómo se organizaron? ¿Para qué? ¿Qué impacto o influencia tuvieron las redes sociales en este aspecto?

Fue una iniciativa que surgió desde una coordinación que se puso en pie en la pandemia, que es la Alianza Unidos World Action, que ya había participado de otras instancias de debate sobre la plataformización del trabajo. En esta oportunidad, lo interesante fue que se decidió entre todos los activistas trabajadores por plataformas y organizadores sindicales poner en pie un encuentro organizado por trabajadores y para trabajadores con el

objetivo de coordinar la organización a nivel mundial en el camino de la conquista de derechos laborales. Partiendo del factor común de que las empresas por plataformas utilizan, en todos lados, la figura del autónomo para negar la relación laboral. La organización fue, básicamente, a partir de esta alianza, la Alianza Unidos World Action, que realizaba sus reuniones mediante plataformas, por Zoom, que redundó en la participación de foros y la iniciativa de este Congreso del cual fuimos organizados el SiTraRepA y el Gig Workers Union, que es el sindicato que nuclea trabajadores por plataforma de Uber. Obviamente, las redes sociales fueron una herramienta que cumplieron su rol tanto para el desarrollo y la difusión. Plataformas como Zoom, Whatsapp, también las utilizamos para difundir la experiencia del Congreso Internacional y las actividades de nuestras organizaciones y sindicatos en cada uno de los países. Fue un Congreso Internacional planteado por sus propios trabajadores, desde las bases, cuyos participantes éramos activistas y organizadores representantes de 17 países, de 3 continentes. De Latinoamérica, Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador. También las representaciones de Norteamérica, trabajadores por plataforma, también de este nuevo sindicalismo de Starbucks, Amazon. De Alemania, Dinamarca, Bélgica, España. De países asiáticos, Filipinas, Japón, China. Nos encontramos por primera vez para discutir, organizarnos y tomar acción. Los paneles planteados fueron abordando distintas temáticas: las nuevas tecnologías y nuevas formas de explotación; las aplicaciones como capataz del nuevo siglo; la organización sindical y los desafíos del sindicalismo de base en el siglo XXI; la organización y la lucha por los derechos laborales de los trabajadores de plataforma; la organización internacional de los trabajadores por plataforma, unidos para golpear con un solo puño; la jurisprudencia vigente en relación a los derechos de los trabajadores por plataforma y la experiencia de la Ley Rider en España, ahí participó nuestro asesor legal Ramiro Manini y representantes de Riders X Derechos que comentaban que si bien está la ley, no se cumple. Otro pilar del Congreso fue la acción. Nos movilizamos a la sede de la corte de California contra la Propuesta 22 que están promoviendo las empresas como Uber en el Estado de California. Movilizamos al Consulado argentino exigiendo el reconocimiento del SiTraRepA. Después viajamos a San Francisco y movilizamos al aeropuerto, donde realizamos una acción con trabajadores de Uber del Norte de California y terminamos accionando en la sede central de Uber. Fue extraordinario, logramos visibilizar en las puertas de la empresa emblema de este modelo de precarización laboral la fuerza de los trabajadores por plataformas organizados. Finalmente, hicimos una declaración de principios votada en asamblea, con tres ejes fundamentales: que los trabajadores y las empresas no tenemos los mismos intereses; que nosotros somos trabajadores, no somos ni colaboradores ni autónomos y queremos nuestro reconocimiento; y que vamos a poner en pie en todos los países del mundo organizaciones de base para ganar los derechos laborales que estas empresas nos niegan.

¿Cómo te imaginás el escenario de los trabajadores de reparto por aplicaciones de acá a un par de años?

No sé, especular nunca me sale. En general, tengo mucha confianza en la acción de las personas para que las cosas mejoren. En ese sentido, sí puedo decirte que SiTraRepA, de acá en adelante, se plantea ser un polo de referencia. Un sindicato de base que va a pelear, de aquí en adelante, por todos los derechos laborales y estamos acercándonos permanentemente a más y nuevos compañeros y compañeras, sabiendo que hay muchos prejuicios y desconfianza en relación a los sindicatos, sabiendo que eso se revierte, la

realidad está de nuestro lado. Lo que sí veo, a nivel global, es que vamos a ser un actor que va a empezar a plantear una alternativa posible a la precarización laboral y al modelo de uberización. Y eso me genera mucha expectativa, a mí y a todos los compañeros que estamos involucrados en esta pelea. ¿Vamos a estar mejor o peor? Yo creo que, si es por la voluntad de las empresas, vamos a estar cada vez peor. Hace poco tuvimos noticias de los compañeros de India, de los repartidores de allá, porque les recortaron el 50% de sus ingresos por pedido realizado y sabemos que, así como nosotros nos organizamos y tenemos mucha esperanza en relación a las peleas que damos, también las empresas están todo el tiempo tratando de avanzar más y más. Contradictoriamente, en Nueva York se viene de conquistar un piso por hora trabajada. La realidad es más rica de lo que yo puedo decir acá. Puedo dejar dicho esto: SiTraRepA, de acá en adelante, se planta por los derechos laborales y vamos a estar embarcados en eso.

**GE
DS**

