

DANIEL A. LOVERA

CONSTRUYENDO EMPLEO

El trabajo individual y
el colectivo laboral



Al solo efecto de facilitar la lectura, se ha resuelto utilizar expresiones como “los trabajadores” para referirnos a “las trabajadoras y los trabajadores” o “los empleados” en lugar de “las empleadas y los empleados” u otros casos similares.

© Konrad-Adenauer-Stiftung
Suipacha 1175, Piso 3
C1008AAW
Ciudad de Buenos Aires
República Argentina
Tel: (54-11) 4326-2552
www.kas.de/argentina
info.buenosaires@kas.de

© ACEP
Libertad 417, 2º piso
C1011AAI
Ciudad de Buenos Aires
República Argentina
www.acepweb.org.ar
info@acepweb.org.ar

*Cada palabra, cada párrafo aquí esgrimido,
están dedicados a las familias argentinas.*

*A las mujeres y varones que trabajan, a todas y cada una
de las personas que todos los días ponen su fuerza
de trabajo para el desarrollo de un gran país.*

ÍNDICE

Prólogo	9
Agradecimientos	11
Introducción	13
Los rasgos del mercado de trabajo latinoamericano y la especificidad del caso argentino	17
Las características del modelo de negocio en el marco de la globalización económica	27
La institucionalización de la relación entre el trabajo y el capital en el marco de la globalización económica	31
Los rasgos de las relaciones laborales en Argentina. Particularidades, alcances y limitaciones.....	37
La regulación laboral y la acción sindical organizada: estrategias, perspectivas y desafíos ante los cambios tecnológicos	39
El impacto de las tecnologías en el mundo del trabajo y la generación de nuevos derechos para los trabajadores	43
Breves comentarios finales	71
Anexo. Propuestas legislativas del senador de la Nación Daniel Lovera en el marco de la propuesta <i>Prioridad Trabajo</i>	75
Referencias bibliográficas	77



Senador nacional DANIEL LOVERA

Senador nacional por la provincia de La Pampa. Vicepresidente de UNI Global Union Comercio. Secretario de Convenciones Colectivas FAECYS. Secretario general del Centro Empleados de Comercio (zona norte La Pampa). Director de ACEP La Pampa. Diputado provincial (2007-2015).

Prólogo

El mundo del trabajo actual está cambiando considerablemente como producto de la globalización, la movilidad, los nuevos avances tecnológicos y las nuevas actitudes de las generaciones actuales, que hacen que surjan nuevos escenarios laborales en los cuales el rol de los trabajadores debe ser preponderante. En el contexto actual, los avances tecnológicos, además de multiplicar las opciones para decidir dónde y cuándo trabajar, también están creando nuevos puestos de trabajo. Por eso, el Estado, las organizaciones sindicales, las organizaciones de la sociedad civil, los trabajadores, las cámaras empresariales e industriales y los empleadores en general, deben ponerse de acuerdo para elaborar planes de acción, con el objetivo de acompañar las nuevas y permanentes transformaciones.

Repensar la configuración de las relaciones laborales en Argentina desde una perspectiva histórica y cultural permite avanzar en la consolidación de un camino hacia la búsqueda del bien común.

El trabajo individual debe ser analizado en función de su especificidad. El colectivo laboral es el vínculo entre personas y organizaciones a partir del diálogo social y político. Es, entonces, momento de construir espacios laborales de calidad para los argentinos. Este documento se constituye en una herramienta clave para la acción desde una perspectiva en la que la dignidad de la persona adquiere un carácter central.

En las últimas décadas puede observarse un proceso intenso y acelerado, a escala mundial, de cambios con hondas repercusiones en la economía, el trabajo y la sociedad. Las profundas transformaciones derivadas de la aplicación de nuevas prácticas laborales y la aparición de diversas tecnologías –especialmente de la tecnología digital–, se proyectan en la aparición de nuevos productos y servicios, pero también en la mutación en las formas de organizar el trabajo y la producción.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores están cada vez más integradas en la mesa de negociación de las políticas, al participar en el diálogo social. Pero lo que es más importante, la justicia social, el pleno empleo y el trabajo decente aparecen como figuras que adquieren un notable protagonismo. Por consiguiente, el Estado debe contribuir con políticas públicas y legislación acordes a estos propósitos, a fin de poder acompañar los cambios actuales. Definitivamente, las decisiones deberán ser participativas, involucrando a los distintos actores representantes de organizaciones, de empleadores y de trabajadores, para constituir de manera mancomunada un núcleo de acciones concretas para el desarrollo del trabajo digno en Argentina y en la región.

Asimismo, tanto la educación como el trabajo son esenciales para la reducción de la pobreza, la recuperación económica y el desarrollo sostenible. La formación en habilidades para los ecosistemas laborales actuales y futuros debe ser discutida y puesta en consideración en las propuestas formativas, haciendo hincapié en la adaptabilidad de los trabajadores al mundo del trabajo actual.

La calidad de las condiciones del trabajo en Argentina depende directamente de la capacidad que los actores sociales tengan para afrontar y abordar los desafíos presentes y futuros. Este documento, de autoría del senador de la Nación Daniel Lovera, tiene la pretensión de debatir sobre aquellos factores que –desde la perspectiva actual del mundo del trabajo– contribuyen a la construcción del camino hacia la búsqueda del bien común y la consecución de los principios y valores del pensamiento humanista y cristiano, basados en la promoción de la igualdad y la justicia social.

Oscar Ensinck

PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN CIVIL
ESTUDIOS POPULARES

Olaf Jacob

REPRESENTANTE DE LA
FUNDACIÓN KONRAD EN ARGENTINA

Agradecimientos

Gracias a la Fundación Konrad Adenauer, a su representante en Argentina, Olaf Jacob, y a su equipo de trabajo. Muchas gracias por el acompañamiento permanente y el significativo aporte para que este trabajo sea una realidad. A la Asociación Civil Estudios Populares, a su presidente, Oscar Ensinck; y, a través de su persona, a toda la Comisión Directiva. Gracias por el apoyo constante y por contribuir a la construcción del bien común en nuestra querida Argentina. Gracias por su participación a Mariana Baudino, Carlos Gossio, Soledad Llopis, Marianela Etchalus, Mariana Santarossa, Guillermo Lafuente, Lenny Cáceres, Sofía Scasserra y Agustín Pellegrino. Ustedes son parte del equipo de trabajo con el que cada día comparto ideales, experiencias, pasiones, grandes debates, conocimientos y, también, estoy muy seguro, compartimos el mismo sueño: el de una Argentina grande, con trabajadores felices.

Introducción

MARIANA ISABEL BAUDINO*

La libertad, la justicia y la solidaridad son los principios hacia los que se orienta el trabajo que realiza la Fundación Konrad Adenauer (KAS). Prevalece en sus postulados la orientación hacia la economía social de mercado, una perspectiva que considera el trabajo como un derecho humano fundamental, identificándolo como único medio de inclusión social.

La Fundación Konrad Adenauer fomenta y promueve el intercambio y la relación entre las personas e instituciones y organizaciones que, además de asumir su responsabilidad social, desarrollan redes activas en los ámbitos de la política, la economía y la sociedad. La búsqueda del bien común se constituye en un valor que busca configurar una sociedad posindustrial socialmente justa, ecológicamente sostenible y económicamente eficiente, en la que el trabajo ocupa un rol central.

Esta propuesta ubica a la persona en el centro de atención. Su dignidad es inconfundible; también, sus derechos y obligaciones. La persona es el punto de partida para la justicia social, para la democracia en libertad y para una economía sostenible.

Basada en las premisas señaladas anteriormente, la Asociación Civil Estudios Populares (ACEP) promovió, en septiembre de 2019, la creación del Instituto de Trabajo y Política Sindical, cuyo principio fundamental apunta a fortalecer, a través del estudio, la investigación, el análisis y la generación de espacios de formación, el razonamiento en torno al trabajo y la política sindical en la República Argentina, con base en

* Mariana I. Baudino. Lic. en Trabajo Social. Magister en Estudio y Relaciones del Trabajo. Doctoranda en Ciencias Sociales (FLACSO). Titular de "PULSAR" Servicios de Consultoría. Presidenta de ACEP La Pampa y vicepresidente segunda de ACEP Nacional.

los valores y principios del humanismo cristiano, preceptos fundadores y asumidos por la Asociación Civil Estudios Populares (ACEP).

El objeto del Instituto es contribuir a la promoción y desarrollo de una cultura del trabajo acorde a los tiempos presentes y venideros, dando forma y base a la reconceptualización del término “trabajo”, diseñando y desarrollando políticas proactivas que colaboren para garantizar el equilibrio entre organización, trabajadores y sindicato, propiciando la calidad en las condiciones de trabajo a partir del ejercicio del trabajo digno, sostenido en el desarrollo integral del trabajador y el fortalecimiento orgánico de la representación sindical.

A fin de dar cumplimiento a este propósito, el Instituto se proyecta como un amplio espacio de intercomunicación, de mirada transdisciplinaria y orientación integral sobre la sociedad del trabajo y sus vínculos, que dé paso a que sus actores puedan repensarse dentro del contexto del nuevo y fluctuante escenario social.

El Instituto de Trabajo y Política Sindical se enmarca en la necesidad de establecer dimensiones de análisis que puedan ser vinculadas desde una perspectiva histórica e integral.

Es en este sentido, y en concordancia con los objetivos de desarrollo sostenible postulados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, y prestando especial atención a las tres dimensiones de la sostenibilidad –la económica, la social y la ambiental–, que el senador de la Nación Daniel Lovera, la Asociación Civil Estudios Populares (ACEP) - Filial Provincia de La Pampa, la representación en la República Argentina de la Fundación Konrad Adenauer (KAS), junto con el Centro de Empleados de Comercio de General Pico (CEC), y la Juventud Sindical de la Confederación General del Trabajo CGT Zona Norte llevaron adelante durante mayo de 2020 el Coloquio denominado **+TRABAJO**, como una propuesta de actualización generada con el propósito de concebir un aporte al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la OIT.

El ciclo denominado +TRABAJO es una iniciativa que tiene como propósito poner en discusión el trabajo en la actualidad, los nuevos escenarios laborales, las

normativas y el rol que deberán tener los trabajadores en los próximos años en Argentina.

La propuesta promueve la centralidad del trabajo y pretende ser un punto de partida para el análisis de los nuevos escenarios laborales. Es indispensable poner en acción a los actores que intervienen en el mundo laboral, brindando la oportunidad de incentivar nuevas maneras de realizar el trabajo, constituirlo como un trabajo decente defendiendo los derechos de los trabajadores, facilitando la formalización de quienes tienen empleos informales, para tener la oportunidad de formarse en los contextos de trabajo actuales, y constituirse en un instrumento que le dé al trabajo un carácter central en las economías del futuro.

A partir de la idea de que el trabajo humano se transforma permanentemente sin perder su centralidad, +Trabajo propone el abordaje de los siguientes contenidos, que se constituyen en ejes programáticos esenciales: **Trabajo y ambiente**. El ambiente como eje transversal del desarrollo humano y social. El cuidado del ambiente. Trabajo sustentable. Experiencias locales e internacionales; **Trabajo y Estado**. Las políticas públicas en torno al trabajo en el mundo actual. Normativa vigente. Desafíos globales y locales; **Trabajo y derechos**. Las características y particularidades de la legislación laboral argentina vigente. Diferencias regionales. Convenios Colectivos de Trabajo; **Trabajo y nuevos derechos**. La diversidad en el ámbito laboral. Elaboración de protocolos y procedimientos de actuación para enfrentar situaciones de violencia, maltrato y acoso laboral. El cuidado como derecho. El derecho a la desconexión y a la protección y cuidado de los datos personales y privados. Desafíos y nuevas propuestas para el debate en torno al mundo del trabajo actual; **Trabajo y organización sindical**. Historia del movimiento obrero. El modelo sindical argentino. Los desafíos del sindicalismo a nivel global, regional y local; **Trabajo, protección y salud**. La importancia de las obras sociales sindicales. El modelo de obra social en Argentina en los distintos sectores de actividad; **Trabajo y formación laboral y profesional**. Nuevos paradigmas; **Trabajo y tecnología**. Nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. Las tecnologías aplicadas al proceso de trabajo. Las tecnologías aplicadas a los trabajadores. Análisis de problemas y propuestas; **Trabajo, género y diversidad**. Atención y promoción de espacios

laborales inclusivos y justos; **Trabajo y negociación, mediación y administración de conflictos**. Herramientas e instrumentos para el análisis y gestión de conflictos.

La presente propuesta realiza una breve descripción del mercado de trabajo latinoamericano, haciendo especial hincapié en la situación argentina. En el apartado siguiente, analiza las características que detenta el modelo de negocio actual, para luego introducir el tema del impacto de la tecnología en el mundo del trabajo y la posibilidad de generar nuevos derechos para los trabajadores.

La institucionalización del vínculo entre el trabajo y el capital se enmarca en el sistema de relaciones laborales. Estas se constituyen en los espacios donde se articulan las políticas públicas en materia laboral con los convenios colectivos de trabajo. Allí se desempeñan las organizaciones sindicales, estatales, los trabajadores, y los empleadores. Se aborda aquí, desde una perspectiva histórica, el complejo entramado del cual forman parte las relaciones laborales. Particular atención tendrán la regulación laboral y la acción sindical organizada.

Por último, y basado en la agenda **Trabajo y nuevos derechos** que incorpora la propuesta +**Trabajo**, Daniel Lovera realiza una especial consideración acerca de la regulación del teletrabajo argentino y la consagración del derecho a la desconexión digital.

Promover la centralidad del trabajo, otorgándole al mismo el carácter de derecho humano fundamental, para establecer así espacios de formación, análisis y difusión a través del abordaje de ejes programáticos esenciales, se constituye en el objetivo principal de esta iniciativa.

Los rasgos del mercado de trabajo latinoamericano y la especificidad del caso argentino

El mercado de trabajo en América Latina, al margen de las particularidades de cada país, se caracteriza por mantener índices relativamente altos de empleo informal, por la volatilidad de la demanda de trabajo y por la existencia de escasos mecanismos de protección social. Esta situación, además, se agrava por la inestabilidad macroeconómica y las elevadas tasas de inflación que caracterizan a las economías de la región.

La situación de la región es extremadamente preocupante. Las tasas de desocupación son alarmantes: Brasil muestra un 11,9% de desocupación; Costa Rica, 11,8%; Colombia, 9,9%; Uruguay, 8,9%; Chile, 7,2%; Paraguay, 6,6%; El Salvador, 6,3%; República Dominicana, 6,2%; Panamá, 5,8%; Honduras, 5,7%; Nicaragua, 5,4%; Ecuador, 3,8%; Perú, 3,9%; Bolivia, 3,7%; México, 3,5%; Guatemala, 2,6%. Los datos corresponden a las mediciones realizadas para el año 2019 por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países. Más adelante analizaremos brevemente el caso de Brasil y la reforma laboral implementada en ese país.

Como se observa, Guatemala, México y Bolivia son los que menores niveles de desempleo tienen. No obstante, sucede que, en ciertas ocasiones, un bajo nivel de desempleo en realidad es señal de elevados niveles de informalidad, o de que muchos trabajadores en realidad han desistido de buscar trabajo. En este último caso, esas personas son calificadas como “inactivas” y quedan excluidas de los cálculos de desempleo. Este es el caso de Guatemala, cuyo nivel de desempleo se encuentra por debajo incluso del

de los Estados Unidos en 2019 (3,5%). Pero según el Banco Mundial, Guatemala tiene una de las economías más desiguales de la región, “tiene algunas de las peores tasas de pobreza, desnutrición y mortalidad materno-infantil, especialmente en las zonas rurales e indígenas”; algunos trabajan en la calle, en pequeños comercios improvisados, o realizan actividades de subsistencia que apenas les generan ingresos para satisfacer necesidades básicas de alimentación.

Los casos de México y Bolivia no son del todo diferentes al recién mencionado. El primero tiene el nivel más bajo de desempleo en una década, aunque los trabajadores informales ascienden al 56,2%.

Bolivia, por su parte, es el país de la región que más ha crecido en la última década. Eso le ha permitido mantener cierta estabilidad económica, con un impacto positivo en la generación de empleos. Sin embargo, la mayoría de ellos proceden del sector informal y, por lo tanto, son precarios.

Como consecuencia, el Banco Mundial ha desarrollado el índice de Mejores Trabajos, en el que se miden las mejores condiciones para el empleo. Según las mediciones del 2015, el último año disponible, Guatemala, México y Bolivia, pese a tener los mejores índices de desempleo, no se encuentran en una buena posición; ocupan los puestos 17, 13 y 10, respectivamente. Los primeros lugares son para Uruguay, Chile, Panamá y Argentina, en ese orden.

Estos datos nos permiten concluir que América Latina es mejor en cantidad que en calidad de empleo, incluso con las mencionadas tasas de desocupación. Según la CEPAL y la OIT, en 9 de los 13 países con información disponible se registraron tasas de crecimiento del empleo asalariado (1,8%) menores que las del trabajo por cuenta propia (2,2%) y el servicio doméstico (1,2%).

En el caso particular de Brasil, la reforma laboral sancionada por el gobierno de Temer en el 2017 no ha logrado cambiar significativamente la situación del mercado laboral.

El primer trimestre del año en curso, el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) dio a conocer que la tasa de desempleo había sufrido un incremento y se ubicaba en el 12,7%, lo que significa 13,4 millones de personas desempleadas.

Según el mismo instituto, al finalizar el segundo trimestre de este año, las cifras disminuyeron un 0,7%, movidas por una escasa generación de empleo proveniente de pequeñas empresas, en un contexto económico en que las medianas y grandes firmas continúan despidiendo más empleados de los que contratan.

Además de eso, se registran elevadas tasas de subempleo, que rondan el 25% en el primer trimestre de 2019.

En definitiva, la drástica reforma brasileña –que modificó más de 200 puntos de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT)– no generó el empleo esperado, precarizó el trabajo y redujo considerablemente los ingresos.

Todo ello acompañado por el debilitamiento de los sindicatos, ya que se atacó su fuente de financiamiento al eliminar la contribución obligatoria. Por supuesto que, de esta manera, se logró desequilibrar las negociaciones entre capital y trabajo.

En Argentina, a fines de 2015 comenzó un proceso de fragmentación del mercado de trabajo y debilitamiento del tejido social. Incluso en 2017, cuando la economía se expandió, los empleos creados fueron, en su mayoría, precarios o inestables: dos de cada tres puestos de trabajo generados durante ese año fueron asalariadas y asalariados no registrados o cuentapropistas, la cantidad de empleos formales se redujo en 1,2% entre fines de 2018 y 2019 (2,5% en el caso de los empleos privados). Cuando la economía entró en recesión, el desempleo creció estrepitosamente. De acuerdo con estadísticas oficiales, en los últimos trimestres de 2017 y 2018, el desempleo pasó de 7,2% a 9,1%, hasta llegar a los dígitos de desocupación en el primero y el segundo trimestres de 2019: 10,1% y 10,6%, respectivamente. Esto como consecuencia de reiterados ciclos de despidos colectivos, tanto en el sector público como en el privado, suspensiones de personal y reducciones de la jornada laboral por bajas en la producción debido al creciente deterioro de las pequeñas y medianas empresas.

Del total de las áreas urbanas del país, donde reside el 90% de la población, alrededor de 1,6 millones de personas están desocupadas y se evidencia un desmejoramiento de la calidad de la estructura ocupacional. El empleo no registrado continúa en crecimiento: el trabajo en relación de dependencia afecta a 3,3 millones de trabajadores en

empresas, a 350 mil empleados del sector público y a casi un millón de trabajadores de casas particulares (el 98% de este último colectivo son mujeres). En cuanto al trabajo independiente, también en condiciones de informalidad, ya que no realizan aportes a la seguridad social en ninguno de los regímenes existentes (monotributo, monotributo social y autónomo), se estiman en 2,6 millones de personas aproximadamente.

A esta situación se debe sumar el constante deterioro del poder adquisitivo de los salarios, que en términos reales se encuentra por debajo de los niveles del año 2015 y con un aumento de la desigualdad de los ingresos entre los trabajadores. El salario promedio de fines de 2019 es el más bajo registrado en los últimos 10 años, mientras que el mínimo se redujo más de un tercio desde su máximo registrado en 2011.

En conjunto, considerando desempleo e informalidad, 9 millones de trabajadores atraviesan severos problemas de empleo y perciben ingresos significativamente inferiores al promedio. Este grupo representa el 46% de la población económicamente activa. En ese colectivo tienen especial preponderancia las mujeres, ya que no sólo participan menos del trabajo remunerado (como consecuencia del rol que ocupan en la gestión del hogar y en las tareas de cuidado no remuneradas), sino que además tienen inserciones laborales más precarias, períodos de desempleo más extendidos y salarios inferiores a los de los varones. Por su parte, los jóvenes también están más expuestos al desempleo y a la informalidad debido a que gran cantidad deserta del sistema escolar para incorporarse tempranamente al mercado de trabajo (lo cual restringe su formación), su experiencia laboral es acotada y sus trayectorias laborales suelen ser inestables. Sumado a ello, perciben ingresos inferiores al resto de los trabajadores.

Poner el foco en el análisis del mercado de trabajo implica incorporar el estudio de las relaciones laborales. Especialmente, es necesario hacer hincapié en el rol de las organizaciones sindicales y en el grado de participación de los trabajadores dentro de ellas.

En relación con la tasa de sindicalización, el primer lugar en la región lo ocupa Uruguay con el 30%, y Brasil, luego de los embates de la reforma laboral, y con una tasa descendente incluso antes de la implementación de la misma, se encuentra en la cuarta posición, con un 19%.

De acuerdo con un informe elaborado por la Universidad Nacional de San Martín en octubre de 2018, Argentina es el segundo país de Sudamérica con mayor tasa de sindicalización, con un 28%, y se encuentra dentro de los primeros diez países de todo el mundo.

En Argentina, alrededor del 80% de empleados del sector privado tienen condiciones laborales enmarcadas en los Convenios Colectivos de Trabajo.

En el segmento ocupacional de empleados asalariados registrados de los sectores público y privado, la tasa de sindicalización promedio es del 39%.

Los colectivos sindicalizados representan cerca de dos tercios del total de los trabajadores asalariados, que estaría alrededor del 63%. El tercio restante está compuesto por el trabajo no registrado y el doméstico en casas particulares, y en esos grupos, el porcentaje de afiliación es muy bajo.

Los sectores de transporte y almacenamiento, además de la industria, son los que presentan las mayores tasas de sindicalización (50% y 45%, respectivamente). Los trabajadores con menores tasas de sindicalización pertenecen a los servicios financieros, inmobiliarios y profesionales, y los que se desempeñan en restaurantes y hoteles.

Los empleados de la salud y la enseñanza privada presentan tasas de afiliación que son inferiores no sólo al promedio del sector privado, sino también a los de las mismas actividades en el sector público. Cabe señalar la importante tasa de sindicalización en el sector de la información y las comunicaciones, que se destaca en la comparación internacional.

Hay siete países que están por encima de Argentina en el ranking de sindicalización en todo el mundo. Estos registran un aumento de precios que no supera el 10% anual y, según el estudio realizado por la Universidad Nacional de San Martín, son: Dinamarca (67%), Suecia (67%), Finlandia (65%), Bélgica (54%), Italia (34%), Uruguay (30%) y Canadá (28%).

La realidad demuestra que los derechos y las instituciones laborales no son un obstáculo para el desarrollo, sino que, por el contrario, constituyen uno de los pilares

fundamentales para la consolidación de un modelo de crecimiento económico con inclusión social.

Las organizaciones sindicales, en Argentina y en la región, enfrentan desafíos que se encuentran vinculados a la consolidación de instancias de diálogo tripartito, a la formación continua de los trabajadoras –sobre todo en un contexto de transformación económica y productiva–, y a la disminución de la brecha de género y atención de la diversidad, promoviendo condiciones que posibiliten la participación de las mujeres y jóvenes en el mercado de trabajo formal.

En párrafos anteriores hicimos referencia a que la segmentación del mercado de trabajo es un hecho en la región y también en Argentina. Las transformaciones actuales nos interpelan como representantes políticos en el modo de abordar los problemas que se presentan en sociedades cada vez más complejas.

Es necesario comprender que para que la intervención de los organismos públicos sea efectiva, la formulación de políticas públicas en democracia debe hacerse de manera integral, transversal y participativa. La complejidad de nuestras sociedades ha dado lugar al surgimiento de nuevas formas de acción colectiva que ponen los problemas en la agenda pública y que incluso asumen responsabilidades en la resolución de los mismos. Es fundamental que esos sectores de la sociedad civil formen parte del proceso de diseño de las políticas.

En esta forma de concebir la tarea que llevamos adelante se inscriben dos iniciativas parlamentarias que pretenden, en primer término, incorporar en la agenda legislativa dos asuntos que son de debate público, pero que no han logrado aún traducirse en una política pública. Estamos hablando de un nuevo régimen de licencias y de un sistema integral de cuidados.

En segundo lugar, estas iniciativas pretenden constituirse en una respuesta efectiva a las demandas provenientes de la sociedad civil. Los asuntos en cuestión han sido abordados de manera integral y transversal, ya que en los problemas que se pretenden resolver se entrelazan indefectiblemente el ámbito laboral y las cuestiones de género.

Como consecuencia de los cambios políticos y culturales que atraviesa el país como producto de la irrupción en la arena política de colectivos feministas con conciencia del lugar que ocupan en la sociedad, es imposible pensar el mundo del trabajo sin problematizar el rol de las mujeres. Y los tres proyectos de ley en análisis son un reflejo de ello.

El proyecto de licencias incorpora muchas demandas de larga data. El aumento de días de licencia para los padres no solo viene a saldar una desigualdad en perjuicio de los varones, sino que incorpora en la legislación un nuevo paradigma, que tiene que ver con entender la crianza como una responsabilidad compartida y no como una tarea exclusiva de la madre. Ello contribuye a que no se sobrecargue a las mujeres con tareas de cuidado y disminuya la discriminación por género en el mercado laboral.

Con el mismo criterio se introduce una modificación con respecto a la obligación de las empresas de contar con guarderías. Actualmente esa obligación rige para aquellas empresas que superen determinado número de trabajadoras, Por el contrario, y entendiendo que los varones también son responsables del cuidado de sus hijos, el proyecto de ley establece que en todos los establecimientos donde desarrollen tareas un mínimo de 50 trabajadores (independientemente de la cantidad de hombres y mujeres), se deberán establecer guarderías.

La licencia por maternidad para las mujeres se amplía a 100 días en total, diez más que los contemplados en la normativa vigente, y alcanza de ese modo los plazos recomendados por la Organización Internacional del Trabajo.

Estos mismos plazos se contemplan para los casos de adopción, algo que puede parecer lógico, pero que, sin embargo, no está previsto en la legislación actual.

Otra modificación importante que se incorpora está relacionada con los plazos de excedencia. En la actualidad, la norma establece que esos plazos que las mujeres solicitan en sus trabajos no computan como tiempo de servicio a los efectos de la seguridad social.

Es bien sabido que son múltiples las situaciones relacionadas con la maternidad y el cuidado de miembros de la familia que hacen que las mujeres ingresen y egresen del

ámbito laboral con relativa asiduidad. El hecho de que esos plazos no cuenten para el cálculo de la futura jubilación, además de desvalorizar el trabajo de cuidado que realizan las mujeres, las pone en una situación de inequidad y les dificulta la posibilidad de conciliar su vida laboral y familiar. Muestra de ello es la estadística arrojada como consecuencia de la implementación de la Moratoria Previsional, que indica que alrededor del 80% de las personas que accedieron al beneficio fueron mujeres, lo que deja en claro lo difícil que les resulta cumplir con los años de aporte requeridos.

Los proyectos de cuidados representan un desafío mayor. En la sociedad actual, el tema está saliendo del ámbito privado y comienza a ser pensado en términos de corresponsabilidad entre el Estado, el mercado, los sindicatos, la comunidad y la familia.

Se entiende por “cuidado” todas aquellas acciones y actividades tendientes a satisfacer las necesidades de personas que no pueden realizarlas por sus propios medios: niños, adultos mayores, personas con discapacidad o en situación de enfermedad.

Históricamente, este tipo de tareas han sido llevadas a cabo casi exclusivamente por mujeres y nunca se les ha reconocido su valor laboral ni económico. Según estadísticas de la OIT, en 2018, 647 millones de personas en edad económicamente activa estaban fuera del mercado de trabajo por la imposibilidad de conciliar su vida laboral y personal.

El 93% de estas personas eran mujeres –alrededor de 606 millones–, mientras que sólo el 7% eran varones –aproximadamente 41 millones–. El principal motivo de inactividad es el trabajo de cuidados no remunerado y las responsabilidades familiares.

Esta sobrecarga de tareas de cuidado que recae casi exclusivamente sobre las mujeres. Los cambios demográficos y el valor estratégico que tiene el cuidado para el desarrollo del país hacen necesario un cambio de paradigma que nos permita construir un sistema de cuidados solidario y corresponsable, de manera tal que el acceso al cuidado no dependa exclusivamente de las mujeres de la familia o de la capacidad de compra de estos servicios en el mercado.

Las iniciativas parlamentarias en discusión vienen a romper con esa estructura y sostienen explícitamente que el cuidado es un derecho para quien lo recibe y un trabajo

para quien lo realiza, motivo por el cual se le reconoce su valor económico, social y cultural. El cuidado es un asunto del ámbito público y no un problema que debe resolverse en el interior de la familia.

Desde el Estado se deben impulsar acciones que lleven a una distribución más justa y equitativa del cuidado entre hombres y mujeres, desarrollando estrategias tanto en el plano de lo simbólico como en el normativo, en la provisión y gestión integral y articulada de servicios de cuidado.

Los proyectos presentados tienen como eje la justicia social. El Sistema Integral Federal de Cuidados pretende constituirse en el marco institucional que permita al Estado el diseño e implementación de políticas públicas en el sentido antes mencionado. Por otra parte, el Proyecto de Formación y Jerarquización de Trabajadores y Trabajadoras del Cuidado tiene como objetivo capacitar trabajadores en trayectos formativos escalonados, de forma gratuita, que ayuden a adquirir conocimientos específicos para brindar un servicio de calidad a las personas que lo necesitan.

La Organización Internacional del Trabajo considera que el trabajo de cuidados se enmarca dentro de los nuevos yacimientos de empleo y no podrá ser reemplazado por las nuevas tecnologías. De acuerdo con un informe del mismo organismo, el aumento de la inversión en la economía del cuidado tiene la capacidad de generar un total de 475 millones de empleos en el mundo. Considerando la situación de emergencia que atraviesa el mercado laboral argentino, la intervención del Estado debe orientarse a la formación y capacitación de trabajadores en orden de aprovechar dicho potencial.

Lograr la sanción de ambos proyectos tendría un doble efecto: por un lado, la creación de puestos de trabajo decente a través de la implementación de formación profesional, contando con cuidadores capacitados y con perfiles adecuados; y, por el otro, la existencia de estructuras y recursos que apoyen a las mujeres en el proceso de conciliación entre su vida laboral y su vida personal.

Queda absolutamente claro que la aprobación de las tres iniciativas traería considerables mejoras para la calidad de vida de la clase trabajadora en general y de las mujeres en particular, y contribuiría a la consolidación de una sociedad más justa y equitativa.

Las características del modelo de negocio en el marco de la globalización económica

Es importante tener en cuenta que en el contexto de la globalización, asociado también a las innovaciones tecnológicas y de comunicación, se modifica y reorganiza el trabajo hacia la denominada flexibilización, lo cual ha generado en las últimas décadas una profunda transformación, en la que se aprecian cambios en el orden laboral, como la fragmentación y difusión del trabajo; cambios en sus características organizacionales; redefinición de las relaciones laborales; incremento de la diversidad de la fuerza laboral; desregulación de las condiciones de trabajo y disminución de los costos para las empresas; realización de trabajos carentes de seguridad; fluctuación laboral permanente; aislamiento y neutralización política de la clase trabajadora; mayores exigencias a los trabajadores. Definitivamente, podría decirse que estos son los problemas que en la actualidad atraviesan las relaciones laborales.

Las transformaciones en el trabajo son significativas en un doble sentido (Peralta Gómez, 2012). En un primer sentido, los cambios son valorados como positivos, al relacionarlos con el mayor aprecio por el trabajo intelectual, por las innovaciones tecnológicas y por los desarrollos relacionados con las leyes laborales de protección social de sectores desfavorecidos. Donde algunos aprecian ventajas, para otros se ven las desventajas de un cambio que ha favorecido a unos y ha impactado negativamente a otros. También existe una configuración del trabajador como objeto desechable. Aparece el segundo sentido del cambio en sus efectos negativos, cuando es asociado con la desregulación laboral, y la disminución de la protección de los trabajadores, con la consecuente desatención a sus necesidades. Se mencionan altos índices de desigualdad social en medio de la pérdida de solidaridad de la fuerza de trabajo como

clase. En un nuevo diseño laboral en el que los trabajadores aparecen desvinculados y han perdido la influencia de las organizaciones sindicales, desaparecen los reclamos y confrontaciones de la fuerza laboral, en el mismo grado en que se incrementa el individualismo.

Se puede afirmar que los cambios en la tecnología modifican la distribución de las redes sociales, al igual que los recursos y las identidades a los que las personas tienen acceso y que van asumiendo en diversos momentos.

Las nuevas formas de trabajo permiten la deslocalización de los puestos de trabajo, la simplificación del contenido de las tareas de los puestos y la prestación de las mismas por parte del trabajador sin la necesidad de salir de su casa. Sin llegar a esta situación, existe indefectiblemente una reorganización en los espacios de trabajo. Esa es la regla hoy.

Los cambios tecnológicos que se constituyen como efectos de la globalización, si se combinan con la desregulación, impactan sobre las formas de concebir los modelos de negocio. Los modelos de negocio pueden caracterizarse por la forma de desarrollar la actividad que configura el negocio y también por las bases que lo fundamentan o le dan origen. Ejemplo de esto son aquellos modelos basados en la eficiencia, en la transformación, en el crecimiento, en la creación. No es el caso de los modelos de negocio del comercio minorista de carácter físico (no virtual) o tradicional. Este presenta algunas contradicciones propias, relacionadas específicamente con la actividad, en la cual se inscriben y conviven experiencias tradicionales y rudimentarias de comercio, todas orientadas a los trabajadores, y nuevas tendencias orientadas al cliente.

En el aspecto económico, la globalización ha fortalecido el capitalismo a nivel mundial. Ha abierto la puerta de los países a la producción de bienes y servicios y a los mercados financieros, y ha convertido a las empresas transnacionales en actores privilegiados de este proceso. Por un lado, la globalización abre las opciones a un mayor desarrollo de los mercados mundiales de productos, servicios, capital e información, amplía las posibilidades de los negocios y de la competencia e integra los mercados entre países y facilita la expansión de sectores como servicios, información y tecnología. Por otro lado, el proceso de globalización, anclado en la racionalidad económica, parece

dominar todos los espacios y ámbitos de vida, ha generado la explotación de unos en beneficio de otros y tiende a negar cualquier posibilidad cultural diferente que se considere contraria a las bondades del sistema económico (Peralta Gómez, 2012:167).

Es importante señalar la importancia que tiene conocer los rasgos particulares de los modelos de negocio actuales para poder establecer los límites y condiciones que los mismos imponen a las condiciones laborales.

La institucionalización de la relación entre el trabajo y el capital en el marco de la globalización económica

Las relaciones laborales son entendidas como el conjunto de relaciones sociales y económicas, individuales y colectivas, estructuradas y no estructuradas, que nacen y se establecen en ocasión del trabajo, así como el conjunto de conocimientos que se dedican al conjunto de tales relaciones.

Es fundamental el estudio detallado de las relaciones laborales desde una perspectiva histórica para comprender los cambios actuales en las condiciones de trabajo en relación con las estrategias empresariales y con los perfiles, rasgos o características de los trabajadores que se desempeñan en cada sector de la economía.

En la primera década del siglo XXI, los cambios sociales reabren el debate en torno a los ejes de la teoría clásica de las relaciones laborales. Las teorías actuales suscitan un nuevo debate sobre viejas cuestiones y plantean nuevos problemas. Viejas, porque reabren el debate en torno al papel de las instituciones frente a los problemas de la cohesión social y la regulación del mercado de trabajo. Las desregulaciones de los mercados han cuestionado el papel de las instituciones sociales: el riesgo para las instituciones lo representan la globalización y la superación del ámbito del Estado-nación como espacio propio de las relaciones de empleo. ¿Qué riesgos comportan estos nuevos espacios transnacionales para la regulación del trabajo? ¿Qué supone el nuevo paradigma de la flexibilidad y la reemergencia de la teoría neoclásica? Nuevas cuestiones, porque también se viene generando un debate en torno al papel de las relaciones de empleo y en torno a la construcción del orden social en el nivel macro. ¿Qué papel tiene hoy el empleo en el acceso a los derechos de ciudadanía social? ¿Qué papel juega el empleo en la legitimación del orden social? En el nivel micro, este debate está asociado al auge

de las políticas de recursos humanos, al declive del sindicalismo y al fortalecimiento del microcorporativismo: ¿qué rol juegan hoy las relaciones de empleo en el consentimiento, la cooperación y el conflicto? ¿Es posible afirmar la existencia de una crisis de la teoría clásica? (Köhler y Artiles, 2007:262).

Para el estudio de las relaciones laborales, Kaufman (2008) propone analizarlas en un sentido amplio. Para ello sostiene que estas abarcan tanto las relaciones laborales individuales como las colectivas. Las estudia a modo de régimen de regulación más abarcador que una regulación legal propiamente dicha. De esta manera, para el autor, la regulación del empleo incluye el derecho laboral, el seguro social proteccionista, las prácticas de gestión de recursos humanos de los empleadores, las políticas macroeconómicas del Estado y las tradiciones culturales y normas sociales. Da a las relaciones laborales el carácter de una ciencia social de base, que incluye el derecho laboral.

Desde esta perspectiva, las relaciones laborales implican los aspectos colectivos, la relación empleador/empleado, la intervención y acción de los sindicatos, la negociación colectiva, el derecho laboral y las políticas de empleo.

Köhler y Artiles (2007) sostienen que el poder explicativo de las teorías clásicas de las relaciones laborales resulta hoy relativamente insatisfactorio. Y coincido plenamente con ello.

Los autores mencionados en el párrafo anterior analizan los efectos de la gestión de recursos humanos sobre las relaciones laborales. Argumentan que las viejas relaciones laborales se han caracterizado por operar en un contexto económico de relativa estabilidad, con una organización del trabajo estandarizada y una organización del trabajo caracterizada por la noción de justicia social e igualdad, mientras que las relaciones entre empresarios y representantes de los trabajadores han estado marcadas por la conflictividad. Las nuevas relaciones laborales se caracterizan por el énfasis en la cooperación, por la mejora continua y por el cambio constante en el entorno competitivo de la empresa. También, por la tendencia hacia la delegación y descentralización de responsabilidades en los puestos de trabajo, lo que se conoce como el desarrollo del principio de subsidiariedad (Köhler y Artiles, 2007:238).

Las materias centrales objetos de negociación en el viejo modelo han sido las condiciones salariales, además de los derechos y obligaciones. Las nuevas relaciones laborales se caracterizan por la mayor demanda de información y por la relación del empleo a objetivos de competitividad de la empresa. La vinculación de los salarios a objetivos y resultados previamente determinados.

La negociación colectiva también registra un cambio. En las viejas relaciones laborales, se caracterizó por el tono fuertemente distributivo. En las nuevas relaciones laborales, la negociación colectiva enfatiza más la fase integradora de la negociación, el diálogo social como forma de consenso de una regulación laboral “blanda” y genérica que permite un posterior desarrollo y concreción de los acuerdos colectivos en otros niveles (Köhler y Artiles, 2007:239).

La teoría clásica de las relaciones laborales (Köhler y Artiles, 2007) ha venido interrogando no sólo por los cambios en el modo de construcción del consenso y por las prácticas individualizadas y grupales de gestión de la fuerza de trabajo, sino también por la irrupción de otras teorías, como son las de la globalización, la convergencia y las teorías de la reproducción, que proporcionan nuevas perspectivas para abordar las relaciones laborales y su articulación con otros espacios.

Como señalan Miguélez y Prieto (1999:20-21), los estudios y la investigación en las relaciones laborales presentan tradicionalmente tres características, que se han visto desbordadas: a) los procesos de regulación y definición de las normas laborales se han abordado a partir de la acción de los actores colectivos (representantes de los trabajadores, sindicatos, representantes de los empresarios y el Estado). Desde esta perspectiva se ha prestado singular atención a los procesos formales, pero se han dejado al margen procesos informales y actores individuales. En las últimas décadas son precisamente estos aspectos informales e individuales y de pequeños grupos los que han venido adquiriendo mayor importancia y, por tanto, han desbordado el enfoque tradicional. b) La dinámica de las relaciones laborales nace y se agota en el propio espacio de las relaciones de producción. Esta perspectiva se ha visto desbordada por las teorías de la segmentación del mercado laboral. Los segmentos del mercado no son únicamente un contexto, sino también un ámbito de análisis. Las teorías de la

reproducción, auspiciadas por el movimiento feminista, ponen de manifiesto la interdependencia entre el ámbito de la producción y el de la reproducción. Ambos forman un todo social. c) Las relaciones laborales han sido consideradas como un espacio social autónomo desvinculado del orden social. Esta perspectiva se ha visto desbordada por la globalización y la convergencia europea. Estos dos procesos, globalización y convergencia, acarrearán nuevos problemas, como la disolución del orden social, la crisis de las formas de regulación institucional y la quiebra de los mecanismos de cohesión social (Köhler y Artiles, 2007:256).

A pesar de las innovaciones tecnológicas, las instituciones del mercado laboral no perderán su importancia. Estas instituciones mediarán los efectos que la tecnología y la globalización ejercen sobre el empleo.

Aparecen visibles algunas certezas con respecto a las características de las relaciones laborales. El centro siempre es el trabajo.

Sin un trabajo y sin trabajadores trabajando no es posible relación laboral alguna, más allá de las particularidades o rasgos que esta pueda tener. Esa relación laboral es una construcción social que puede beneficiar o perjudicar al trabajador. El rumbo que tomarán los mercados laborales puede forjarse a través de las acciones de política. Aquí toma especial relevancia el tipo de intervención estatal que se priorice: puede ser en defensa de la empresa o puede ser en defensa del trabajo y del trabajador.

Hoy las relaciones laborales giran en torno a escenarios inconstantes, variables, mutables, vacilantes. Sin embargo, en algunos países, como es el caso de Argentina, existen estructuras legales que protegen a los trabajadores a través de un sistema de derechos. La columna vertebral de este sistema es la Ley de Contrato de Trabajo. La herramienta para operacionalizar cada uno de los derechos consagrados es el convenio colectivo de trabajo. Considero estrictamente necesario resaltar aquí la importancia que adquieren las organizaciones sindicales a la hora de proteger y promover la regulación de trabajo humano digno.

Como expresé anteriormente, las relaciones laborales tienen su trayectoria a lo largo del tiempo y de los acontecimientos históricos. Desde las teorías clásicas hasta

las teorías laborales posmodernas, se producen movimientos en el interior de las relaciones del trabajo que indiscutiblemente afectan las condiciones de trabajo de los trabajadores.

El caso argentino merece especial atención. El sistema protectorio del trabajo en nuestro país tiene rasgos particulares, con aspectos a destacar si de la defensa del trabajo se trata. De todas maneras, también se observa que tiene límites que producen efectos en el corto, mediano y largo plazo para el conjunto de los trabajadores.

La lucha por los mercados, en el marco de una economía global sin aparentes fronteras al comercio, provoca actuaciones empresariales dirigidas a reducir los costos unitarios de producción, entre ellos principalmente, el costo del factor trabajo. Reducción que se logra mediante dos vías: incremento de la productividad y descualificación general de la mano de obra.

En el caso de los jóvenes, algunos autores analizan el concepto de “obligatoriedad subjetiva” y desarrollan la idea de que *“junto con la edad teórica de finalización de la educación secundaria se presenta entre los jóvenes la disyuntiva de la inserción laboral y la continuidad educativa en estudios de nivel superior. Hasta ese momento del ciclo vital, la opinión general es favorable a la permanencia y culminación de la secundaria, que es ahora obligatoria por ley, pero que hace ya varios años es apreciada como necesaria entre los jóvenes y sus familias, en un proceso que se ha nombrado como de ‘obligatoriedad subjetiva’ (Jacinto C. 2006)”* (Miranda y Zelarayan, 2011,:6-7).

Los acontecimientos históricos y actuales ocurridos en el mundo del trabajo abonan la teoría de que la acción sindical organizada puede hacer frente a las condiciones que impone la globalización económica. La regulación de nuevas formas de trabajo y la adaptación de la legislación existente en el ámbito laboral se constituyen en la estructura para una acción sindical fuerte y sostenible en el tiempo y en el espacio.

Los rasgos de las relaciones laborales en Argentina

PARTICULARIDADES, ALCANCES Y LIMITACIONES

El modelo de relaciones laborales argentino se caracteriza por una fuerte intervención estatal. El rol político del Estado es el de homologador de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo y participa activamente en la conformación de los actores y el movimiento sindical y su perfil, otorgando o no la personería gremial. Existe un modelo de sindicato único, cuya base estructural se asienta en las comisiones internas y el cuerpo de delegado (Ley de Asociaciones Sindicales). Es importante destacar la existencia de la extensión de la negociación colectiva centralizada por rama de actividad, junto con la evolución de las remuneraciones sobre la base de la indexación y mediante la negociación paritaria. Esto se complementa con un amplio sistema de previsión y seguridad social, que garantiza el Estado junto a las obras sociales y mutuales sindicales.

Se parte de la base de que el sistema tradicional tiene como eje principal una relación de trabajo que vincula el trabajo con un mismo empleador por tiempo indeterminado.

Esa relación se encuentra regulada por el Estado y por los sindicatos con una finalidad protectoria del trabajador y del trabajo. Tal es así, que en este sistema el trabajo ocupa un lugar central, al constituirse en el principal medio de identificación e inclusión social.

De todas formas, y teniendo en cuenta las transformaciones descriptas anteriormente, se requiere de un modelo de relaciones laborales que trabaje en la implementación de los cambios a través del diálogo y la negociación entre los actores sociales, incluido el sector público. Los cambios desafían acuerdos vigentes y pueden implicar ajustes en la legislación laboral y en los contratos de trabajo existentes.

Las relaciones laborales atraviesan una realidad compleja en el mundo, en la región y en Argentina.

La internacionalización de la economía, la extranacionalización de las principales fuentes de poder, la globalización y regionalización de la producción, provocan el surgimiento de un sistema internacional de relaciones laborales y demandan la adaptación de la regulación de los sistemas nacionales de relaciones laborales, así como una nueva regulación internacional de las relaciones de trabajo.

Las profundas transformaciones tecnológicas, que pueden denominarse como *cuarta revolución*, tendrán un profundo impacto en el surgimiento y en la eliminación de puestos de trabajo y en las características de los empleos y las cualificaciones requeridas para que los trabajadores puedan ejercerlos. Las relaciones laborales se ven afectadas profundamente, dado que las modificaciones de los procesos productivos ejercen presión hacia una nueva organización del trabajo, tanto en el marco de relaciones de empleo asalariado como en modalidades laborales emergentes.

Eichhorst (2017) subraya que a pesar de la importancia que se atribuye al aumento de la productividad ocasionada por las innovaciones tecnológicas, no hay indicios concretos de una disminución estructural del trabajo remunerado a escala mundial, ni siquiera en las regiones del mundo que presentan altos niveles de penetración tecnológica. Cambio constante y una “destrucción creativa” que darán lugar a la desaparición de algunos trabajos, la experimentación de cambios en otros y el surgimiento de nuevos empleos.

La regulación laboral y la acción sindical organizada: estrategias, perspectivas y desafíos ante los cambios tecnológicos

Las organizaciones sindicales nacieron hacia 1830 en Inglaterra y Francia; en los Estados Unidos y América Latina, a principios del siglo XX. Los sindicatos pasaron de ser organizaciones ilegales a mediados del siglo XIX, a ser fuerzas políticas que, junto a los partidos políticos, contribuyeron a constituir instituciones centrales en las sociedades capitalistas modernas y también a ser parte del funcionamiento institucional de los sistemas de relaciones industriales durante casi todo el siglo XX.

Con la crisis económica y política de los ochenta hubo una reestructuración sindical, que implicó la extensión de la actividad laboral asalariada y las formas de llevarla adelante. Las características eran la concentración productiva, el uso de tecnología y la reorganización del trabajo y de las relaciones laborales. En síntesis, una cultura del trabajo distinta.

Es correcta la noción de que la política y el entorno institucional tienen gran influencia en la evolución de la sindicalización y la negociación colectiva, incluso más que el cambio tecnológico (Schmitt y Mitukiewicz, 2012: 260, 263 y 277; Hessami y Baskaran, 2014:1180).

Cuando las transformaciones son disruptivas e impactan fuertemente en lo social, centralizar las acciones y crear institucionalidad parece ser un camino democrático y, además, racional.

Mediante los marcos regulatorios, las instituciones y la política pueden frenar los efectos negativos del cambio tecnológico sobre los derechos de los trabajadores y sus relaciones de trabajo.

El papel del Estado y las reglas de juego tienen gran peso. Donde hay estructuras de negociación más allá de la empresa, se logran tasas de sindicalización que cubren a más trabajadores asalariados. Así aumenta la probabilidad de incluir en el futuro a los trabajadores más vulnerables y reducir la desigualdad social.

El lento crecimiento económico y el aumento de la desigualdad han hecho que se valore el efecto positivo que los sindicatos, la negociación colectiva y los salarios mínimos tienen en el desempeño económico y social. Las organizaciones sindicales tienen gran capacidad de movilización y un mayor compromiso con la mejora de las condiciones de los trabajadores independientemente de su estatus.

La negociación colectiva es una forma de gobernanza de las relaciones laborales que permite la expresión de la voz de mujeres y varones que trabajan. También es un instrumento político capaz de generar derechos e incluir a muy diversos contingentes de trabajadores.

El entorno institucional y las normas laborales tienen una marcada influencia en la naturaleza de los sindicatos y en la manera en que afrontan los problemas que plantea la globalización neoliberal.

Las instituciones y la política pueden filtrar los efectos más negativos de la globalización y el cambio tecnológico sobre los derechos de los trabajadores. El contexto en el que se forjaron y se ejercen los derechos colectivos y la manera en la que se distribuye el poder entre trabajadores, los empleadores y los gobiernos explican las principales tendencias experimentadas por la negociación colectiva y sus perspectivas en el futuro inmediato.

Es importante advertir, como lo hace la OIT (ILO, 2016), que los cambios que se vienen experimentando en la calidad y cantidad de los empleos no son solamente el resultado de los cambios económicos o en la tecnología, sino de diversas políticas que se vienen tomando desde los años setenta u ochenta, cuando comenzaron a cuestionarse

las formas en que estaban estructuradas las relaciones de empleo y a adoptarse los cambios en el modelo de regulación, en el marco del discurso neoclásico y neoliberal, bajo el supuesto de que generaba efectos económicos adversos. De esta forma, cuando la globalización se profundizó, estalló la crisis 2008-2009 y los trabajadores requirieron de mayor protección, esta no estuvo a su alcance, lo que generó un deterioro creciente de la calidad de los empleos, con el consiguiente aumento de la pobreza y la desigualdad.

Si bien recientemente hay un mayor reconocimiento por parte de los organismos internacionales acerca de la importancia de las instituciones del mercado de trabajo en la recuperación económica, lo cierto es que aún hay serias dificultades, tanto en los empleos de la nueva economía como en los más tradicionales.

El impacto de las tecnologías en el mundo del trabajo y la generación de nuevos derechos para los trabajadores

El creciente avance tecnológico que se está generando en este siglo promueve cambios profundos en la vida de todas las personas. La inserción de las nuevas tecnologías y las llamadas tecnologías emergentes en el trabajo no está ajena a estos cambios. Saber cómo usarlas, y cómo ellas impactarán en la actividad laboral, constituye uno de los desafíos más importantes.

Es necesario y urgente preparar el contexto, sabiendo claramente hacia dónde construir la mirada del trabajo por venir. Nuevas habilidades y capacidades serán necesarias para formar a los trabajadores del mañana. El empleo, desarrollado desde cualquier lugar y en cualquier momento, será una de las constantes a tener en cuenta en los próximos tiempos, por lo cual es importante conocer qué rol jugará este en la economía social de mercado.

El avance tecnológico impacta profundamente en el mundo laboral. Nuevas tecnologías aparecen a cada instante. Su crecimiento es exponencial y supone cambios de magnitud en la manera de trabajar.

En el escenario actual, la combinación de distintas tecnologías, como la energía, la robótica, las telecomunicaciones, la industria aeroespacial, la informática y los materiales compuestos, entre otros, está configurando lo que todos han de denominar la Cuarta Revolución Industrial (Gilchrist, 2016; Schwab, 2016).

Esta nueva revolución industrial es acompañada por un nuevo tipo de economía: la economía de conocimiento. También llamada economía basada en el conocimiento

o industria del conocimiento, es la economía que utiliza la información como elemento fundamental para generar valor y riqueza por medio de su transformación en conocimiento.

Roberto Unger (2019) realiza un profundo análisis de las implicancias de esta nueva economía en los distintos sectores. Se atreve a decir que la economía del conocimiento no está limitada solo a algún sector de la producción en particular. La economía del conocimiento ya no tiene una asociación privilegiada con la industria, en contraste con los servicios o la agricultura, como la fabricación mecanizada y la producción industrial en masa, sino que, más bien, aparece en todos los sectores, destacándose en servicios intensivos en conocimiento y precisión, en la industria científica, así como en la industria de alta tecnología. Sin embargo, en cada sector aparece como una franja de la cual la gran mayoría de la fuerza laboral permanece excluida. Esto ocurre ya que su operación está controlada por un pequeño número de grandes empresas con una presencia cada vez mayor en todo el mundo. Estas empresas han aprendido a rutinizar o comercializar gran parte de su actividad productiva, para luego contratar estas piezas a empresas y fábricas en otras partes del mundo. El resultado es que la economía del conocimiento propiamente dicha, la forma de producir con todos los atributos potencialmente revolucionarios, se convierte en un círculo interno cada vez más restringido: un reino dentro de un reino. Muchas de estas empresas hoy son ricas en conocimiento, un conocimiento que es absorbido por tecnologías como la inteligencia artificial, la *big data*, la internet de las cosas y la nube, entre otras, que serán desarrolladas más adelante, donde, mediante su uso, empresas como Google, Microsoft, Apple y Amazon están apoderándose de ese sector. Pero hay algo mucho más peligroso en todo esto, y es la apropiación de los datos. Cada vez que se instala una nueva aplicación (App) en un teléfono inteligente, se aceptan condiciones que jamás son leídas, tal como lo indica el tecnólogo Cristóbal Cobo (Cobo, 2019), donde el aceptar implica aceptar a un flujo de información entre el teléfono y la empresa, entregándole información sensible de nuestro comportamiento cotidiano, desconociendo que uso o fin tendrá.

El impacto tecnológico hace que los contextos laborales muten a nuevas maneras de desarrollarse. Surgen, entonces, nuevas modalidades de trabajo mediado por las

denominadas plataformas digitales, y el trabajo a distancia o teletrabajo, que requieren que el trabajador deba contar con competencias digitales para poder trabajar.

El fenómeno de las plataformas digitales data de alrededor de diez años a nivel global y ha significado una de las mayores disrupciones en el mundo del trabajo, es relativamente reciente en la Argentina. A principios de 2016 operaban en el país cinco plataformas, todas de capitales nacionales. A partir de ese año, principalmente como producto de la flexibilización del sistema de pagos al exterior y otros factores, se aceleró el ingreso de nuevas plataformas y filiales de empresas extranjeras en el mercado argentino, lo que favoreció a su vez un flujo de nuevas inversiones dirigidas a las plataformas de origen local que ya estaban instaladas, de acuerdo con lo que sostiene la Organización Internacional del Trabajo en su informe sobre economía de plataformas y empleo (Madariaga, Buenadicha y Molina, 2019).

Pero ¿de qué hablamos cuando hablamos de plataformas digitales? Las plataformas digitales son espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda; intermedian entre particulares por medio de una *app* o *sitio web*.

Según la OIT, la mayoría de las plataformas que operan en Argentina lo hacen en sectores tradicionales, apoyando actividades que se realizan en un espacio físico y con requerimientos de calificación operativa: en el sector hotelero; en servicios de mensajería y cadetería; en servicios de limpieza; en servicios de reparación y cuidados personales; servicios prestados principalmente a hogares, pero también a empresas; en el transporte de pasajeros y en un sector tradicional como el comercio minorista, aunque desarrollando actividades en un espacio virtual de compra y venta.

En Argentina se está desarrollando un debate con respecto a la necesidad de regular el trabajo en plataformas digitales que desarrollan varones y mujeres. En este sentido, en el año 2019 presenté un proyecto de ley. Seguramente en el corto plazo se contará en el país con una norma al respecto.

El teletrabajo ocupa un lugar de preeminencia. Respecto de su regulación en Argentina, existen en el Honorable Congreso de la Nación iniciativas que merecen especial

tratamiento e indican la necesidad de avanzar en la creación de nuevas normas alrededor de la modalidad de trabajo a distancia que se denomina *teletrabajo*.

El avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha revolucionado las formas de organización del trabajo en varios aspectos. Uno de ellos es la posibilidad de realizar las tareas de manera remota.

Paralelamente, la excepcional situación de emergencia que atraviesa Argentina ha alterado la vida personal por completo. La organización del trabajo no ha estado ajena. Entre los tantos cambios ocurridos durante los meses en que el mundo se ve conmocionado por la pandemia del Covid-19 y el consecuente aislamiento social preventivo y obligatorio dispuesto, se ha incrementado, quizás como nunca antes, el teletrabajo. Si bien la difusión de este tipo de modalidad en situación de aislamiento resulta de utilidad para mantener en alguna medida ingresos laborales, no deben pasarse por alto los potenciales riesgos en términos de la organización del trabajo, la elasticidad de los límites de la jornada laboral y la falta de un espacio de trabajo adecuado en casas que no estaban preparadas, por citar algunos ejemplos.

Es evidente, entonces, que la proliferación de trabajadores cumpliendo con sus responsabilidades laborales desde sus hogares fue una respuesta a esta situación de emergencia. Sin embargo, esta modalidad de trabajo no es nueva, y viene aumentando considerablemente en Argentina, en la región y en el mundo desde hace tiempo.

De hecho, el Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo a domicilio fue celebrado en el año 1996. Dicho Convenio –ratificado por Argentina mediante la Ley N° 25800– insta a los Estados miembros a aplicar una política nacional de regulación de esta modalidad de trabajo con el objeto de promover la igualdad de trato entre trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados, dando lugar para ello a la participación de representantes de empleadores y trabajadores.

A nivel nacional, varias empresas han adoptado esta modalidad de trabajo, en ocasiones de manera mixta, otorgando solo algunos días de teletrabajo o *home office*. Sin embargo, la ausencia de un piso mínimo de garantías deja a los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

En este sentido, y como consecuencia del contexto de aislamiento que modificó considerablemente no solo el modo de vida, sino también la modalidad de trabajo, se presentaron en el Congreso de la Nación durante el año 2020 numerosas iniciativas parlamentarias, todas ellas con el objetivo de establecer un régimen jurídico para esta modalidad de trabajo que, si bien no es nueva, ha proliferado en forma exponencial frente a la pandemia.

Lo cierto es que todas estas iniciativas encuentran su antecedente en el proyecto que fuera enviado por el Poder Ejecutivo en el año 2007 y que se encuentra registrado en el Senado bajo expediente PE-157/07. El mismo fue elaborado por la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, cuyo objetivo fue establecer las bases para una reglamentación de la actividad. Sin embargo, esta iniciativa no prosperó y, finalmente, caducó el 28 de febrero de 2009.

Si bien en los años posteriores puede observarse la presentación de algunas iniciativas aisladas en las cámaras, el tema no volvió a ser objeto de análisis hasta el año 2020. Ello muestra un claro interés de los representantes por dar respuesta en forma urgente a una demanda de la sociedad con respecto a estos nuevos espacios laborales y a las especificidades y problemáticas que implican.

El Estado debe dar oportuna respuesta a las demandas de la sociedad. Es necesario y prioritario que asuma su responsabilidad en este sentido. Por esta razón, resulta imperiosa la regulación del trabajo mediante la utilización de tecnologías de la información y de las comunicaciones, y la adopción de políticas públicas en esta materia.

Los avances tecnológicos y la evolución de los dispositivos digitales y las tecnologías han permitido el aumento de la conectividad de manera exponencial. Para el conjunto de los trabajadores, esto ha significado la posibilidad de realizar su trabajo desde cualquier lugar y en cualquier momento, otorgando cierta flexibilidad a la organización de su jornada que a priori parecería beneficiarlos.

Sin embargo, el uso de nuevas tecnologías y la sobreexposición tecnológica a partir de la conexión permanente han derivado en nuevos riesgos para la salud física, pero, sobre todo y en mayor medida, para la salud mental de los trabajadores.

Esto es así debido a que la utilización de nuevas tecnologías mantiene conectadas permanentemente a los trabajadores con sus empleadores y con sus responsabilidades laborales, incluso fuera del horario de su jornada de trabajo. En consecuencia, la línea que divide las esferas de la vida laboral y la vida privada tiende a desaparecer, lo que hace más difícil que el trabajador dispongan del tiempo de descanso que le corresponde.

Ello conlleva importantes riesgos psicosociales para los trabajadores, relacionados con el agotamiento, la ansiedad e incluso la depresión, tal como se afirma en un informe de buenas prácticas elaborado por la Secretaría de Asuntos Internacionales perteneciente a la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios en el mes de enero del corriente año.

De acuerdo con un relevamiento realizado por Randstad Workmonitor en enero pasado en Argentina, el 59% de los entrevistados asegura que recibe pedidos y consultas por fuera de su horario laboral, mientras que un 49% afirma que su empleador espera que esté disponible durante sus vacaciones.

A pesar de que el sistema jurídico nacional establece desde principios del siglo XX los límites de la jornada laboral, es posible detectar cómo el avance tecnológico hace que esos límites se difuminen en la práctica. Se vuelve entonces imprescindible que el derecho laboral acompañe los cambios sociales y las modificaciones en las formas de organizar el trabajo, de manera tal de cumplir con su fin último, que es la protección de los trabajadoras frente al desequilibrio existente entre las partes del mercado laboral.

Estos nuevos espacios laborales, esta modalidad de trabajo que se profundizó y complejizó con la pandemia, y las especificidades y problemáticas que están inmersas, se transformaron en el centro de atención, en el eje de análisis y preocupación de los legisladores argentinos.

Urge que se discutan en el seno del Congreso de la Nación las iniciativas y se encuentren los consensos necesarios para establecer una regulación que está pendiente hace muchos años en la Argentina.

Se considera imprescindible que el derecho laboral acompañe los cambios ocasionados por la evolución tecnológica, de manera tal de no volverse obsoleto y dejar

desprotegidos a los trabajadores. En el ámbito legislativo, y luego mediante el diálogo social entre todos los sectores involucrados, se puede promover el trabajo decente en todas sus formas y organización.

Por ello, en función del compromiso asumido en la ratificación del Convenio N° 177 de la OIT, y considerando que la cantidad de trabajadores afectados por esta modalidad de trabajo irá indefectiblemente en aumento, es necesario cimentar normas que los amparen.

En este sentido, es necesario que esta nueva modalidad de trabajo se cristalice en la Ley N° 20.744, para una óptima protección de los trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad transversal en el ámbito de las relaciones laborales, cuya particularidad está dada por la utilización de tecnologías y la ajenidad del espacio de trabajo al orden de dirección y organización del empleador. Existe un proyecto de ley de mi autoría que tiene por objetivo promover la regulación del teletrabajo en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo.

En el entendimiento de que esta nueva modalidad es inevitable y necesaria en lo que a productividad se refiere, se considera de una prioridad absoluta establecer un marco regulatorio para evitar la afectación de los derechos de los trabajadores, y preservar la igualdad de trato de quienes desempeñan su trabajo a distancia respecto de otros trabajadores que cumplan servicios en los propios establecimientos del empleador. Para ello, deben instituirse diversas pautas a efectos de adecuar la normativa vigente a esta nueva modalidad, estableciendo marcos protectorios mínimos para salvaguardar el trabajo y la salud.

La realidad muestra la necesidad de fijar criterios específicos de regulación de esta forma organizativa, teniendo siempre como prioridad la protección de los trabajadores y garantizando el respeto de todos los derechos laborales. La dinámica del teletrabajo plantea nuevos desafíos, que trascienden las fronteras nacionales; queda pendiente un debate en torno a la defensa de los derechos de los trabajadores en el mundo, a fin de no sufrir las adversas consecuencias de la competencia desleal que se desata debido a las malas condiciones de trabajo que padecen los trabajadores en muchos países del mundo. Evitar que el teletrabajo favorezca el *dumping* social a expensas del trabajo

argentino es un desafío que deberán enfrentar todos los ciudadanos en este mundo globalizado.

En pos de salvaguardar los derechos de los trabajadores argentinos, y de comenzar a dialogar, trabajar y consensuar una agenda de nuevos derechos laborales, se deben sopesar los principios básicos establecidos en nuestra Carta Magna y en la legislación laboral. La Constitución Nacional en forma expresa incorpora el principio protectorio del trabajador, al establecer que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) jornada limitada”.

Tal derecho de raigambre constitucional no se encuentra garantizado si una vez finalizada la jornada laboral, el trabajador permanecen en constante comunicación con su empleador.

Por ello, y como consecuencia de la revolución tecnológica descrita en los párrafos que anteceden, asegurar el pleno ejercicio del derecho a la desconexión resulta imperioso en nuestro país. Tal consagración implicará garantizar el respeto del tiempo de descanso y licencias de los trabajadores, así como de su vida familiar y personal.

En este sentido, he presentado una iniciativa en el Senado de la Nación, que incorpora el derecho a la desconexión (Expte. S-951/20). Se trata de una iniciativa de carácter autónomo, en la que busca consagrar en nuestro sistema jurídico el derecho a la desconexión, estableciéndolo como materia de negociación colectiva a fin de que puedan ser contempladas las particularidades y necesidades de cada actividad, expresando específicamente que dicha ley será complementaria de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo.

La legislación debe acompañar los cambios de la sociedad, y la modalidad laboral descrita genera desafíos que deben ser regulados por normas que atiendan sus características particulares.

La labor y el compromiso siempre deben converger hacia la defensa del trabajo digno como derecho humano fundamental, y ese es el camino que –indefectiblemente– debe guiar a la legislación.

En la actualidad, la mediación tecnológica en el mundo del trabajo hace que la forma de trabajar esté cambiando. La jornada laboral de seis u ocho horas, que era respetada por los empleados y controlada por el empleador, se está diluyendo, y esto se acentúa cada vez más. La tendencia de hoy en día en muchos trabajos es realizarlo en cualquier momento, los límites de horario ya no existen. Se habla del *trabajo flexible o trabajo ágil*, donde lo que antes se realizaba en la oficina ahora pasa a ser realizado desde cualquier lugar. Ya no resulta necesario utilizar el equipamiento que da el empleador para realizar una labor, pues esta puede hacerse tomando cualquier dispositivo que esté al alcance para concretarlo. El trabajo está más centrado en la productividad que en el hecho de cumplir horarios. Cada vez la labor es más personalizada, la información con la que se trabaja pasa a ser más compartida por medio de las tecnologías colaborativas que existen hoy en día, cada vez más, el trabajo se centra en el aprendizaje adaptativo conforme a la situación del momento más que al propio conocimiento que puede tener el trabajador en sí, y la enseñanza y aprendizaje tienden a ser más democratizado que corporativo.

Esa flexibilidad, por más cómoda que resulte ser, tanto para empleados como para empleadores, trae consigo varias dificultades. Una de ellas es la *soberanía del tiempo* para el trabajador. El hecho de no tener horarios y estar disponible en modo 24/7 hace que los trabajadores pierdan el control de su propio tiempo. Así es que, surge nuevamente el replanteo de nuevos problemas que se deben afrontar ante estos escenarios laborales en permanente transformación, desde la actualización de la legislación vigente en materia de leyes laborales hasta el cambio en los hábitos y en la preparación que deben llevar a cabo las futuras y futuros trabajadores para estar a la altura de las circunstancias y estar en condiciones para afrontar trabajos que aun ni siquiera han sido creados, pero que seguramente moldearán la esencia de un trabajador “futuro” que esté en continua adaptación.

Aquí es necesario hacer referencia nuevamente a la necesidad de consagrar la desconexión como un nuevo derecho para los trabajadores argentinos.

Los párrafos que siguen serán especialmente dedicados al derecho a desconexión. Se podría denominar también como el derecho por la salud mental y la igualdad de género.

Primero, es necesario explicar qué es el derecho a desconexión.

El derecho a desconectarse se refiere al derecho de los trabajadores a desconectarse de sus responsabilidades laborales y a no recibir o contestar ningún correo electrónico, llamada o mensaje relacionado con el trabajo fuera de las horas laborables normales¹.

Se suele relacionar el mismo con la jornada de ocho horas, cuando en verdad está íntimamente relacionado con un tema de salud laboral, ya que los avances de las tecnologías de la información y la comunicación han permitido estar conectados en cualquier momento y lugar, lo que ha generado una sobrecarga psicológica en los trabajadores que no logran “deshacerse” de la lista infinita de tareas a resolver o de asuntos referidos a sus responsabilidades laborales en ningún momento del día. Evidentemente, la tecnología y las comunicaciones trajeron ventajas incontables para los trabajadores. Si no regulamos a tiempo los usos de las mismas, derivarán indefectiblemente, como de hecho ya lo hacen, en una fusión entre lo público y lo privado, que no permite contar con tiempo libre de calidad.

Resulta necesario destacar que cuando se hace referencia a las tecnologías de la información y la comunicación, estas implican cualquier forma de contacto del trabajador con su ámbito de trabajo: un mail, una notificación automática o sistema de mensajería instantánea por temas laborales tanto del jefe como de supervisores, compañeros o clientes, etc. Esta conexión constante trae fuertes riesgos psicosociales asociados como ansiedad, depresión y agotamiento. En mayo del 2019, la Organización Mundial de la Salud reconoció el *Síndrome del Burnout* (o síndrome de agotamiento) por primera vez en su Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados a la Salud², y varias encuestas nacionales de salud en diversos países indican

1 Esta definición fue tomada del informe del UNI Global Union, Profesionales y Managers “Derecho a desconexión. Buenas prácticas”. El mismo fue utilizado como base para la elaboración del presente trabajo, por lo cual hay similitudes.https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-es.pdf.

2 https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/.

que el síndrome de agotamiento está en aumento a nivel global. Lo interesante de la clasificación de la OMS es que determinó el síndrome de agotamiento como un fenómeno pura y exclusivamente ocupacional y no como una condición médica general, lo que muestra el grado de responsabilidad que compete a las sociedades en torno a las nocivas prácticas que se ejercen a partir del uso de las telecomunicaciones en los ámbitos de trabajo.

Así, el agotamiento se define, según la OMS, de la siguiente manera:

“El agotamiento es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones:

- **sentimientos de agotamiento o agotamiento de energía;**
- **mayor distancia mental del trabajo de uno, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno; y**
- **eficacia profesional reducida.**

El agotamiento se refiere específicamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida”.

Es importante poner énfasis en esto, porque se suele entender el derecho a desconexión como el derecho a no responder mensajes, y no es eso a lo que nos referimos aquí, sino a entender el derecho a desconexión como un cambio de actitud social respecto de la hiperconectividad a la que está sometido el trabajador como producto de una práctica social instalada, que consiste en enviar mensajes sin tener en cuenta el momento y lugar en donde se encuentran los receptores del mensaje. *El derecho a desconexión apunta directamente a tratar de generar una conducta social más razonable y respetuosa de la utilización de las tecnologías de la comunicación que lleve a aliviar el estrés de la hiperconectividad y prevenga que el síndrome del agotamiento se instale de manera crónica en nuestras sociedades.* Por este motivo es que el derecho a desconexión resulta en un tratamiento particular respecto de su aplicación, dado que se entiende que no puede ser implementado de manera repentina ni forzarlo bajo un sistema de penalidades severas. Es

un proceso que debe ser paulatino en tanto que se tome conciencia del daño que causa en las sociedades.

En este sentido, se observa con preocupación el hecho de que puedan existir competencias entre colegas, donde aquel o aquella que presta atención a los mensajes fuera de horario sea mejor considerado o premiado en detrimento de aquella o aquel que no lo hace, hecho que puede ser particularmente perjudicial para las mujeres, que, en promedio, al hacerse cargo de la economía del cuidado, tienden a tener menor capacidad de respuesta debido a la sobrecarga que ya experimentan a diario. La toma de conciencia y el proceso de acompañamiento son fundamentales para que no ocurran estas competencias en los lugares de trabajo, que lleven a sociedades más hiperexigidas. Si de a poco se toma conciencia y se avanza en la implementación, idealmente debería *llegar un día en que enviar mensajes fuera de horario sea visto como una falta de respeto al otro y no como una actitud a premiar*. También ese día mejorará la calidad de vida de las mujeres y varones, los vínculos y los procesos de producción, puesto que cada quien tendrá su espacio extralaboral para tareas compartida, de cuidado y crianza de los hijos. Un cambio cultural y social que comience desde lo institucional, pero que vaya permeando a toda la sociedad, contribuirá indudablemente a bajar los niveles de hiperconectividad en el largo plazo de todos los aspectos de la vida, y también de las relaciones interpersonales y de cuidados de niños, niñas y adolescentes. Hoy es común ver padres y madres colapsados por el constante sonar de sus teléfonos con demandas continuas respecto de grupos de mensajería vinculados con actividades educativas y de esparcimiento de los niños, niñas y adolescentes. Un cambio cultural puede llevar a aliviar, en el largo plazo, esa carga también.

Así, el derecho a desconexión, al ser un derecho que precisa de una toma de conciencia y el cambio en una práctica social instalada, debe ser un proceso paulatino, acompañado de diálogo social y constante sistema de evaluación y rectificación en caso de que sea necesario. Pero es menester dar el primer paso y empujar el inicio del proceso, puesto que, evidentemente, puede resultar molesto al comienzo, debido a que requiere un cambio en prácticas ya instaladas en las sociedades que hacen a la dinámica de

trabajo de todos los sectores y regiones. Si no se da desde lo institucional el primer paso, nadie lo dará.

A la hora de planificar estos procesos, hay otro aspecto a tener en cuenta, que es lo geográfico/territorial. Las estrategias de modificación de estructuras o conductas deben tener una mirada federal, con el objetivo de generar políticas acordes a cada realidad particular, para respetar los usos y costumbres de las distintas regiones del país con respecto a los horarios de trabajo a fin de no imponer conductas que no vayan en sintonía con el estilo de vida de los trabajadores de esa región.

El primer antecedente del derecho a desconexión surge en Francia en el año 2016. En esa oportunidad se presentó una ley que introdujo el derecho como un tema obligatorio en la negociación colectiva entre sindicatos y empresas³. La ley se basó en una sentencia del Tribunal Supremo de Francia que en el año 2001 establecía que “el empleado no está obligado a aceptar trabajar en casa ni a llevar consigo sus expedientes ni sus herramientas de trabajo”⁴, y en una decisión de 2004 del mismo tribunal en el sentido de que no se puede recriminar a un empleado por no estar localizable fuera del horario de trabajo⁵.

A partir de dichos antecedentes, otros países se fueron sumando a la iniciativa. Siguió Italia, al introducir el derecho en una ley de “Trabajo Inteligente” del año 2017⁶. En dicha ley se describe: “El acuerdo relativo al método de trabajo ágil se estipula por escrito con el propósito de regularidad administrativa y pruebas, y rige la ejecución del trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa, también *con respecto a las formas de ejercicio del poder de gestión del empleador* de trabajo y herramientas utilizadas por el trabajador. El acuerdo también identifica los tiempos de descanso del trabajador,

3 <https://hsfnotes.com/employment/2017/01/05/france-employees-right-to-disconnect-from-it-devices-new-provisions-in-force-from-1-january-2017/>.

4 Sala de lo Social del Tribunal de Casación, 2 de octubre de 2001, No. 99-42.727, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007046161>.

5 Sala de lo Social del Tribunal de Casación, 17 de febrero de 2004, No. 01-45.889, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007473856>.

6 <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf>. Las cursivas son nuestras.

así como las medidas técnicas y organizativas necesarias *para garantizar la desconexión del trabajador del equipo de trabajo tecnológico*”.

España incluyó este derecho en la Ley de Protección de Datos del año 2018⁷. En dicho texto, en el artículo 88, establece que:

1. “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”

En el año 2018, en la ciudad de Nueva York, se legisló el derecho a desconexión estableciendo, entre otras cosas, una multa de hasta 250 dólares por cada vez que se detectaran incumplimientos. Canadá también fue en esa dirección y fijó costosas multas.

7 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>.

A partir de estas iniciativas, otros países también han empezado a explorar la introducción del derecho a la desconexión a nivel nacional o estatal; entre ellos, Bélgica, Canadá, Filipinas, India y Portugal.

Alemania, por otra parte, ha optado por un enfoque no jurídico de la temática, y decidió fomentar las negociaciones en torno al derecho a desconexión en los ámbitos de las negociaciones colectivas por empresa. Compañías como Volkswagen, Daimler y Siemens ya tienen acuerdos por empresa que garantizan el derecho a desconexión en los ámbitos de trabajo.

A nivel mundial, no existen instrumentos o estándares relacionados directamente con el derecho de desconexión.

El informe “Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro - Estudio general relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo” de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de 2018⁸ subraya que, incluso cuando la legislación nacional establece normas integrales sobre horas de trabajo, períodos de descanso y trabajo nocturno, estas normas deben ir acompañadas de herramientas confiables para registrar su solicitud.

En dicho informe, la OIT se refiere a la tendencia de “trabajar sin fin” cuando afirma que estas “... Tics no sólo tienen un impacto en la organización del trabajo en los países industrializados, sino que, debido a un menor costo y una mayor conectividad, también se están volviendo más prominentes en los países en desarrollo”. El informe de la OIT cita el crecimiento de los *call centers* y el trabajo administrativo realizado por las y los trabajadores en los países en desarrollo para ilustrar el impacto de las TIC en estos países. “Han contribuido al desarrollo del teletrabajo y a la confusión de los límites entre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso”, dice el informe.

La comunicación/trabajo fuera del horario laboral habitual puede mejorar el desempeño individual de un trabajador a expensas de los demás. Por esta razón, prohibir

8 Ensuring decent working time for the future, ILO 2018. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618485/lang--en/index.htm.

las actividades fuera del horario laboral habitual también puede considerarse una solución justa para evitar la competencia entre los trabajadores y detener las espirales descendentes.

Lo cierto es que las formas de aplicar este derecho son múltiples. Se debe establecer un proceso en base al diálogo social que vaya siendo escalonado y paulatino. Esto puede ser muy beneficioso para la República Argentina, a fin de no entorpecer las actuales dinámicas de trabajo y de a poco contribuir a la mejora en los ambientes laborales.

Hace ya algún tiempo, UNI Global Union⁹ viene desarrollando una política activa en promover el derecho a desconexión en todo el mundo. En este sentido, UNI Profesionales y Managers encargó un informe a la consultora Europea Syndex en 2019, donde se resumen todas las iniciativas legislativas y de negociación colectiva, sobre todo en países de Europa occidental, donde se ha implementado el derecho a desconexión. A raíz de dicha investigación es que UNI emitió documentos para promover y ayudar a los sindicatos a hacer del derecho a la desconexión digital una realidad en sus respectivos países.

Como tal, el derecho a desconexión ya era una deuda pendiente de la sociedad argentina, pero en el contexto de la actual pandemia y a raíz de la cuarentena se materializó una realidad masiva de teletrabajo e hiperconectividad que hizo evidente el retraso en este debate. También este contexto hizo visible esta cuestión que está naturalizada, aceptada como parte del “normal desempeño laboral”, y que, sobre todo, afecta más a las mujeres. En su mayoría son ellas las que experimentan la sobrecarga de comunicaciones escolares, familiares y “de agenda” laboral, con demandas constantes a cualquier hora del día por los motivos más diversos.

9 UNI Global Union es un sindicato global que nuclea a todos los trabajadores y trabajadoras del mundo del sector comercio y servicios privado. Es el segundo sindicato global más grande del mundo; representa a más de 20 millones de trabajadores y trabajadoras. Su sede global se encuentra en la ciudad de Nyon, Suiza, y la sede para América se encuentra en Montevideo, Uruguay. Actualmente (2020) Argentina tiene la presidencia mundial de UNI a través de Rubén Cortina, secretario de Asuntos Internacionales de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios. Para más información, ver <https://www.uniglobalunion.org/es>.

Durante el 2020, y con motivo de la cuarentena, se aceleró el debate y poco a poco, tímidamente, diversas organizaciones sindicales comenzaron a hacerse eco del derecho a desconexión y comenzó a ser nombrado en diversas negociaciones paritarias¹⁰.

La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios¹¹, a través de su secretario de Asuntos Internacionales, Rubén Cortina, tiene hoy la presidencia mundial de UNI. En este sentido, impulsar el derecho a desconexión en la República Argentina resulta una política acorde a las tendencias mundiales en torno a los nuevos derechos laborales que se generan a partir de las tecnologías de la información y la comunicación. Así, el pasado junio del 2020 se firmó, a través de la Secretaría de Organización, un acuerdo con la empresa IBM que incluye el derecho a la desconexión para los teletrabajadores de la empresa.

Como secretario de Convenciones Colectivas de FAECYS y en mi carácter de senador por la provincia de La Pampa, en un trabajo conjunto con la Secretaría de Asuntos Internacionales de la misma organización, se logró presentar el pasado 23 de abril del 2020 el proyecto de ley que consagra el derecho a desconexión en la República Argentina.

El proyecto de ley S-723/20 que presenté en la Honorable Senado de la Nación Argentina busca:

1. Consagrar el derecho a desconexión para todos los trabajadores de la República Argentina.
2. Determinar que nadie puede ser sancionado por ejercer el derecho ni premiado por no hacerlo.
3. El derecho podrá cesar ante motivos urgentes notificados al trabajador.
4. La modalidad por la que se ejerza el derecho será materia de negociación colectiva.

Este punto resulta de suma importancia, porque se entiende que el derecho a desconexión debe ser interpretado según las conveniencias y realidades de cada sector y de

¹⁰ <https://www.pagina12.com.ar/270459-la-claves-de-la-paritaria-docente-para-el-trabajo-en-cuarent>.

¹¹ <http://www.faecys.org.ar/>.

cada rango de responsabilidad. La importancia y el rol de los sindicatos resulta esencial para garantizar que el proceso de implementación del derecho a desconexión, seguido del cambio de las prácticas habituales, sean beneficiosas para ambas partes, sin significar un cambio abrupto en los mecanismos de comunicación del lugar de trabajo y sin afectar la función productiva del mismo.

En este sentido es que se considera necesario abordar una serie de cuestiones a tener en cuenta para mejorar la negociación e implementación del derecho a desconexión, a fin de que cada sector pueda hacerlo realidad de acuerdo con sus necesidades y realidades.

¿Cómo implementar el derecho a desconexión?

Aquí se ofrece una suerte de guía práctica de puntos a tener en cuenta a la hora de implementar el derecho a desconexión en la República Argentina. Es importante tener en cuenta diversos aspectos del mismo, y entender que esto es un proceso de aprendizaje o de deconstrucción tecnológica con respecto a cómo se perciben las comunicaciones en la actualidad. Desandar el camino iniciado desde el momento en que se tuvo acceso a un teléfono inteligente en la vida cotidiana y laboral no resulta tarea fácil. La idea, una vez más, no es ir en contra de la tecnología, sino hacer un uso respetuoso respecto del otro y de cada persona y del respeto de las relaciones interpersonales. Evidentemente, si esto se logra, también cambiará a futuro esa percepción en las nuevas generaciones. Es frecuente escuchar frases como “me clavó el visto” y percibir esta realidad como una falta de respeto o una actitud negativa, cuando realmente la falta de respeto ocurre en el momento en que no se tolera o no se comprende que el otro puede bien no estar en condiciones de responder, sea por el motivo que sea. Implementar el derecho a desconexión desde lo institucional puede contribuir a ir cambiando la percepción que se tiene de la comunicación, entendiéndola como una herramienta sumamente útil y nada más que eso.

Este es un camino por emprender con mucho entusiasmo. Por supuesto que no es posible contar con todas las respuestas y soluciones. Por ende, avanzar en ideas e intercambios basados en el dialogo social es la salida.

1. Entender qué es y por qué es importante

Al comenzar la negociación en torno a este derecho es importante que ambas partes entiendan que esto tiene que ver con la salud mental de los trabajadores, y que, por ende, debe ser un proceso que se centre en este aspecto. Un proceso abrupto de desconexión también puede llevar a una desorganización de la mecánica de trabajo, con sus consiguientes problemas adicionales que también pueden repercutir en la salud mental y en la dinámica de un espacio de trabajo. No se puede cometer la torpeza de, por querer mejorar un aspecto de la salud mental, se generen problemas en otros aspectos relacionados con el día a día que también modifiquen los grados de estrés laboral.

El proceso debe ser abordado avanzando en la medida en que se pueda, teniendo en cuenta siempre que el compromiso de desconexión es también fundamental que provenga desde la dirección de la empresa y del sindicato, a fin de no generar competencia entre trabajadores y jefes. El derecho existe y debe ser para todos. En todas las jerarquías y lugares de trabajo.

Comenzar planteando y comprendiendo la importancia del derecho entre todas las personas que conforman la empresa o lugar de trabajo es un buen puntapié inicial. En este sentido, comunicarlo al departamento de recursos humanos o a quien sea responsable para que se efectivice una comunicación masiva es, sin lugar a dudas, el primer paso a tomar.

2. Las causas son más importantes que las consecuencias

Entender los efectos psicológicos que trae el estar hiperconectados es fundamental para no equivocarse a la hora de elegir el programa a implementar. Lo cierto es que en muchos casos, seguir conectados responde a una necesidad de los trabajadores de concluir tareas que no han podido terminar durante el día, horas que además no les son pagadas debidamente. A su vez, puede existir una presión real o falsamente percibida por parte del trabajador de perderse conversaciones importantes, o que se sienta una falta de compromiso hacia el trabajo a desarrollar que afecte la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en el futuro. En efecto, el seguir conectados responde a

una necesidad real del trabajador de poder terminar sus tareas y no ser apercibido por ello, pero, además, de mostrarse como un trabajador responsable frente a sus superiores y compañeras y compañeros de trabajo.

Por este motivo es que implementarlo de manera gradual, estableciendo prioridades conforme el contexto, es fundamental para garantizar su éxito. En este sentido, entender la importancia de resguardar la salud y la igualdad de oportunidades, primero, y establecer penalidades ante incumplimiento, más adelante, puede ser el camino a seguir.

Una vez avanzados los primeros pasos, un sistema de penalidades ante el incumplimiento sería útil de adoptar, a fin de que comience a ser mandatorio para todos aquellos que se niegan a modificar sus conductas producto de la incomprensión o de la dificultad que los cambios generan. Dichas penalidades podrían ser una compensación monetaria ante el incumplimiento por parte de un directivo, por ejemplo. Una suerte de “hora extra”, al interpretarse que, si se lo contacta, ese trabajador está trabajando tiempo que no le corresponde.

La práctica del diálogo social, tan beneficiosa para toda sociedad, se vuelve un elemento clave en este proceso.

3. Definir un rango horario adecuado

El derecho a desconexión afecta de manera diversa a los distintos sectores y lugares de trabajo. Es necesario establecer diversas soluciones para cada actividad y, por ahí, por qué no, empresas específicas. Sectores que tienen contacto con el exterior necesitan probablemente un horario especial como producto de los distintos husos horarios. Las guardias pasivas en sectores de salud o aeronáuticos, por citar algunos, deben ser tenidas en cuenta a la hora de negociar este tipo de derechos. No solo hay que definir el horario de trabajo, sino las horas de disponibilidad y de descanso. Bien puede ocurrir que en un sector se determine una franja horaria de trabajo, pero una franja más amplia de disponibilidad, si así se requiere, y que el trabajador pueda ser contactado hasta que cese la actividad en el ámbito de trabajo, aun si su turno ya concluyó, pero siempre respetando

luego esa franja de conexión. Tener esta flexibilidad permite tener un sistema que se ajuste a cada sector, desincentivando el incumplimiento de las normas.

Especialmente en la modalidad de trabajo a distancia, definir horarios de conexión resulta útil para la organización de la vida familiar del trabajador, definiendo la jornada de trabajo, pero pudiendo continuar trabajando fuera de esa franja sabiendo que no será contactado.

La compra de equipamiento exclusivo para trabajar, sean computadoras o celulares, puede ser una política que coopere fácilmente con la implementación del derecho. En efecto, si existe un celular exclusivo para desempeñar las tareas laborales, es simple apagarlo en el horario que corresponda y no recibir notificaciones. Uno de los grandes problemas por el cual se instaló esta cultura de la hiperconectividad es que la mayoría de los trabajadores utilizan sus dispositivos personales para trabajar, lo cual fusiona la vida familiar con la laboral e imposibilita que el teléfono este apagado fuera del horario de trabajo. “Te vi conectado y te escribí”, son frases habituales que suenan hoy día, sin tener en cuenta que por ahí el trabajador estaba conectado atendiendo un tema personal.

4. Definir los motivos o cantidad de veces que puede ser contactado

Otra herramienta útil puede ser definir una escala de motivos por los cuales puede ser contactado un trabajador, haciendo énfasis en que solo se puede por motivos realmente importantes o urgentes. Existen también sistemas que determinan, en vez de motivos, cantidad de veces máximas que el trabajador puede ser contactado por semana.

Estas son ideas que se pueden aplicar de a una o de forma mixta, de acuerdo con los requerimientos de cada sector, de cada lugar de trabajo, de cada oficina. Siempre estableciendo pisos mínimos desde arriba, y ampliando esos pisos a medida que se baja el derecho a los diversos lugares de trabajo.

5. Tener en cuenta los aspectos de género y diversidad

Este derecho resulta fundamental para evitar que la hiperconectividad sea un vector de desigualdad entre hombres y mujeres. Si las mujeres contestan menos a los

mensajes debido a la sobrecarga de tareas, es probable que se tienda a preferir a los hombres a la hora de contratar o promover en los puestos de trabajo. La hiperconectividad no puede ser vista como una habilidad adicional a la hora de contratar hombres y mujeres. Tener una política respecto de la desconexión nos pondría en igualdad de condiciones al equilibrar la balanza respecto a lo que se espera de nosotros una vez que dejamos nuestros lugares de trabajo.

En este sentido, establecer motivos por los cuales alguien puede ser contactado también puede contribuir a la igualdad de género, evitando que las mujeres sean contactadas por motivos irrelevantes que tienen que ver con agendas y recordatorios que pueden esperar al otro día. Frases como “haceme acordar de que...”, “agendá la reunión para...”, “recordá que mañana...” son moneda corriente en los teléfonos de cientos de miles de mujeres a nivel global. Empezar a entender que esos recordatorios pueden bien canalizarse a través de medios electrónicos automáticos y no depositar en la mente de las mujeres esa responsabilidad de “acordarse” es un paso más para no sobrecargar y lograr la igualdad de género tan ansiada.

El derecho a la desconexión puede operar también en el sentido inverso: un hombre que no es molestado constantemente a su teléfono mientras está con su familia es un hombre que probablemente sea más propenso a participar en las tareas del hogar, una vez que el factor responsabilidades laborales es eliminado de la ecuación. Si existe presión por contestar mensajes, se interpone una excusa real para abandonar las responsabilidades domésticas y de cuidados.

6. Tener en cuenta los aspectos geográficos y regionales

La Argentina es bien diversa. A menudo se cuestiona la falta de cuidado que se tiene a la hora de abordar decisiones en la ciudad de Buenos Aires que afectan al resto del país. Lo cierto es que algunas regiones de nuestro país tienen costumbres respecto de los horarios muy distintas a las de las grandes ciudades, con jornadas laborales que arrancan muy temprano a la mañana y cortes al mediodía para continuar en la tarde hasta la noche. Comprender estas diferencias y encontrar soluciones con respecto a la desconexión es sumamente importante. La utilización de la tecnología puede ser una excelente aliada, retrasando mensajes y cooperando con recordatorios.

Comprender las diferencias regionales y tener un uso responsable de la tecnología implica tener más respeto por la cultura y la diversidad.

7. Involucrar y comunicar a todos de manera clara

El derecho a desconexión es una toma de conciencia de que mujeres y varones se están haciendo daño. Si existiera un plan para la desconexión, aunque sea gradual, este debe comunicar a los empleados los motivos y los procedimientos. Esta comunicación debe ser clara y a conciencia y debe alcanzar a todos, desde el personal subalterno hasta el personal directivo. Si existieran cambios respecto de la política a implementar, se debe comunicar de la misma manera a medida que avance la implementación.

Una formación adicional probablemente sea pertinente para las y los directivos, ya que son estos los que tienen el poder de bajar estas políticas. A su vez, si un directivo continúa incumpliendo, es probable que sus empleados no tengan la capacidad de no responder a las demandas de su sector. Por este motivo, resulta más importante la toma de conciencia por parte de los directivos que de los subalternos, ya que la política emanada desde arriba será seguramente más efectiva.

La capacitación de directivos no debe ser solamente con respecto a la toma de conciencia, sino también al conocimiento de las herramientas tecnológicas que existen para facilitar las comunicaciones y hacer valer el derecho. Un mail programado, un mensaje que se demora, un recordatorio, etc., son herramientas fáciles de utilizar y sumamente útiles que solo hace falta conocerlas para aplicarlas en los ámbitos de trabajo. Comenzar a cambiar la cultura no es imposible. Es solo cuestión de voluntad.

8. Tener en cuenta que la tecnología está para cooperar

En la actualidad es posible enviar mensajes diferidos o programados. Se pueden enviar mails de la misma manera. Fomentar su uso no es complejo y favorece a esta salud mental de la que hablamos. Tanto en la relación vertical como horizontal dentro de los lugares de trabajo, se debe fomentar la utilización de tecnologías que garanticen el derecho a desconexión. Se pueden diferir los correos electrónicos durante la noche

para que se entreguen en la mañana o se pueden implementar mensajes automáticos advirtiéndole que el mensaje que se está enviando está fuera de horario, para contribuir a la toma de conciencia en una primera fase.

Comenzar a implementar recordatorios y agendas automáticas puede ser sumamente útil. Si bien numerosos lugares de trabajo ya las utilizan, esto dista mucho de ser la normalidad en los espacios de trabajo argentinos. Es necesario capacitar y enseñar a usar estas herramientas tecnológicas, fomentar su uso en todo el esquema organizativo de la institución. La resistencia cultural con respecto a la utilización de algunas herramientas tecnológicas, como las agendas y recordatorios automáticos, son fácilmente superadas una vez que la persona descubre lo fáciles de usar que son y lo útiles que resultan. Pero para eso hay que capacitar y motivar su uso.

La tecnología misma puede ser la mejor aliada a la hora de combatir la hiperconectividad.

Elementos de la economía del comportamiento también pueden ayudar a motivar a las personas a ordenar las comunicaciones, dando “empujoncitos” para que la gente obre bien. Recomendaciones automáticas con la advertencia de que se están enviando mensajes fuera de horario, o establecer una insignia verde en el sistema de trabajo cuando se está en horario correcto y una insignia roja cuando se está fuera de horario, puede ser extremadamente útil. Algunas soluciones no implican costos directos asociados y pueden ser muy persuasivas a la hora de organizar el flujo de comunicaciones en una institución. En este sentido, puede ser útil recordarle al trabajador cuando se conecta a un sistema fuera de horario o envía un mensaje, que no se espera que lo haga o que está teniendo una actitud nociva para su propia salud.

9. Aprender a organizar las comunicaciones

Con el uso de la tecnología se ha perdido la sana costumbre de avisar las cosas antes de que las personas se retiren de sus lugares de trabajo, “total, después le mando un mensaje”. Cuando no existían los teléfonos celulares, se debían organizar mejor las comunicaciones y los horarios, porque una vez que el trabajador salía de su puesto, era imposible contactarlo para informarle de cambios o temas pendientes para los días subsiguientes.

El abuso actual de las comunicaciones lleva a que también los trabajadores desconozcan sus horarios de trabajo. Cambios de horario se informan minutos antes de entrar o salir de los puestos, lo cual imposibilita que el trabajador pueda organizar no sólo su vida familiar, sino sus estudios y vida privada en general.

Empezar a organizar las comunicaciones en los lugares de trabajo y poner límites a los contactos que se pueden tener con el trabajador fuera del mismo puede ser muy fructífero a la hora de que este gane soberanía sobre su propia vida y su tiempo libre.

Organizar mejor las comunicaciones e imponerle reglas puede ayudar no solo a organizar los lugares de trabajo, sino también la vida privada de los trabajadores.

10. Monitoreo y evaluación

Se recomienda establecer un comité de seguimiento integrado por representantes sindicales y patronales, a fin de verificar si se está cumpliendo lo pautado y poder avanzar en caso de que sea posible. Dicho comité puede evaluar la efectividad de las políticas, tanto a partir de las experiencias que cuentan los trabajadores como a través de consultas sistematizadas que arrojen información precisa sobre cómo se percibe el derecho, y cuánto han cambiado la vida cotidiana y las comunicaciones a partir de su implementación. Esto permite no solo tener una clara visión de la percepción que se tiene del derecho a desconexión y trabajar en ir modificando dicha percepción, sino también detectar aquellas áreas donde no se está ejerciendo de manera correcta como producto de un mal entendimiento del proceso o de un programa de implementación que no se ha ajustado a las necesidades. El hecho de que se pueda corregir si se detectan elementos del plan que interfieren con el funcionamiento correcto del espacio de trabajo es fundamental para que el ejercicio del derecho no vaya en detrimento de la producción y el trabajo.

Monitorear en particular si se respetan las realidades regionales, la perspectiva de género y el ejercicio de autoridad y que no existan abusos de poder son los tres ejes centrales que debe tener cualquier programa de monitoreo para que sea eficiente, efectivo, y así avanzar en salud mental y en igualdad de oportunidades para todos.

En el pleno convencimiento de que es necesario difundir estas nuevas propuestas desde diversos ámbitos de actuación es que pongo a consideración algunos aspectos centrales que debería contener una guía para el abordaje comunicacional del derecho a la desconexión.

Existe mucha confusión sobre qué es y qué significa el derecho a desconexión. Se lo relaciona permanentemente con el teletrabajo y no está vinculado solamente al teletrabajo, sino a todo tipo de empleo.

Es fundamental, entonces, proponer la creación de una guía para comunicar y para que el mensaje sea claro.

1. Es un tema de salud mental

Es importante que quede bien claro que el derecho a desconexión tiene que ver con un tema de salud mental y no con la libertad de no responder mensajes, ni con delimitar la jornada de trabajo. Lo que se quiere resguardar aquí es que los trabajadores no tengan contantemente una lista de asuntos pendientes en sus mentes.

2. Es igualdad de género

Estar disponible todo el tiempo para la organización puede ser interpretado como una habilidad extra y un mayor compromiso con el espacio de trabajo. Esto va en claro detrimento de las mujeres, que en promedio tienen menor capacidad de estar disponibles, como resultado de la economía de cuidados. A su vez, darles más tiempo libre a los hombres contribuye a que estos sean más propensos a participar en las tareas del hogar si no está su celular sonando contantemente mientras están en sus casas.

3. Cambiar costumbres hacia una cultura del respeto

Fomentar el derecho a la desconexión significa entender que no es más productivo, habilidoso o comprometido quien está hiperconectado. Sino que esta actitud y la consecuente “espera de respuesta” por parte de quien recibe el mensaje son una falta de respeto, un atropello a la privacidad y una falta de comprensión de la realidad ajena.

4. Focalizarse en el daño mental

Retratar el síndrome del *burn out* y la ansiedad que la hiperconectividad genera entre niñas, niños y adolescentes es importante para entender por qué es necesario tener una relación más sana con la tecnología.

5. Su implementación es un proceso

Es necesario entender que los primeros acuerdos pueden ser muy débiles o poco significativos, pero no por eso menos importantes. Comparar el proceso en un sector con el proceso en otro sector no solamente no ayuda, sino que puede ser nocivo para todos forzar un avance cuando el sector u organización no estén preparados.

6. No vincularlo únicamente al teletrabajo

Esto solo trae mayor confusión en un derecho que apunta a otros objetivos y no a regular el teletrabajo.

Con la llegada del siglo XXI, el exponencial crecimiento de las comunicaciones y la falta de regulación en torno a las mismas en los ámbitos de trabajo provocó que cientos de miles de trabajadores de la República Argentina compartieran sus números telefónicos personales con sus lugares de trabajo. Poco a poco, con la llegada de los teléfonos móviles, estas se convirtieron en una herramienta de trabajo fundamental, pero no fue asumida como tal a la hora de que los empleadores provean de la misma a los trabajadores. Esto llevó a una fusión entre la vida pública y la privada, entre la vida familiar y la vida laboral; a tal límite, que es impracticable separar una de la otra.

La hiperconectividad está a la orden del día y se envían mensajes en cualquier momento de la jornada y lugar; por cosas importantes, pero también por asuntos poco relevantes que pueden perfectamente esperar al otro día para ser comunicados. No se respetan vacaciones, feriados, ni fines de semana. Y en muchos casos se escuchan frases como “sácame una duda...”, “haceme acordar...”, “te mando este mensaje así ya me olvidé del tema...”, “agendá la reunión para...”, todos asuntos que se resuelven fácilmente con un recordatorio o una demora programada en el envío de un mensaje.

Aún peores son los llamados de atención, las sobrecargas de responsabilidades o los cambios repentinos de horarios debido a la mala organización institucional. Estos deberían estar terminantemente prohibidos, a fin de no desdibujar el tiempo libre del trabajador.

El derecho a desconexión resulta cada vez más relevante y, en la medida en que el trabajo remoto se establezca cada vez más como modalidad de trabajo, resulta vital para poder separar la vida personal de la laboral. En efecto, es importante para todos los trabajadores, pero en el teletrabajo toma una dimensión fundamental en tanto es la propia conectividad lo que permite al trabajador realizar sus tareas y tener un empleo remoto.

No es una cuestión de establecer una jornada de trabajo. Va mucho más allá. Es entender que no implementarlo afecta la salud, sin importar la escala de responsabilidad y el lugar de trabajo. Sociedades más justas y sanas son una apuesta a largo plazo. Las mujeres, y todo aquel que con esfuerzo se hace cargo de la economía del cuidado en su plano intrafamiliar, necesitan más oportunidades para no ser juzgados por su capacidad de hiperconectarse, entendiendo esta como una habilidad adicional.

Es posible avanzar en espacios laborales más justos a partir del diálogo político y social.

Breves comentarios finales

Argentina, como sociedad, está sufriendo profundas transformaciones estructurales y culturales. Desde un punto de vista particular, el mercado de trabajo presenta características distintivas que impactan en las condiciones de trabajo de los trabajadores. En reiteradas ocasiones, es común encontrar estudios referidos al análisis de las condiciones de trabajo, y a las características de ciertos empleos. Poco se habla de la calidad de las condiciones de trabajo. Existe la imperiosa necesidad de dar un salto cualitativo. No es posible el trabajo digno sin condiciones de calidad. No es posible un trabajo digno sin trabajadores que estén plenamente incluidos en la sociedad, que sean ciudadanas y ciudadanos plenos. No es posible pensar el mercado de trabajo sin dar cuenta de la interdependencia que existe entre el ámbito privado y el ámbito público de la vida social.

La calidad de las condiciones del trabajo refiere a que los trabajadores se desempeñen seguros y estables en el puesto de trabajo; en espacios laborales salubres; que tengan un efectivo acceso a la seguridad social; que cuenten con la certeza de poseer un ingreso; que no sufran acoso y discriminación; que tengan libertad para participar activamente en organizaciones sindicales; que ejerzan su trabajo en espacios laborales que permitan y fomenten la diversidad; y que tengan a disposición propuestas de formación, recalcificación y profesionalización continuas.

Analizar las relaciones laborales a partir de una perspectiva histórica permite al menos comprender las conceptualizaciones y lineamientos establecidos a la hora de entender los vínculos entre trabajo y capital y entre empleadores y trabajadores.

Los cambios que impone la globalización económica en el ámbito de las relaciones laborales tienen efectos que pueden ser muy adversos si no se plantea y consolida

una nueva configuración de las relaciones del trabajo, basada en la consideración del trabajo como un derecho humano fundamental y, a partir de allí, sostener su vínculo con la dignidad de la persona para poder establecer bases de acción enmarcadas en herramientas que fortalezcan las relaciones laborales siempre en beneficio de los trabajadores.

Es importante destacar que el espacio que ocupan las relaciones laborales en el mundo del trabajo en la actualidad está compuesto por una determinada cantidad de conflictos que requieren una resolución. No es posible solucionar los conflictos que se generan en el ámbito de las relaciones del trabajo sin hacer hincapié en la necesidad de encontrar e identificar los disensos para construir consensos válidos para cada una de las partes que intervienen en una determinada disputa.

Es urgente un debate con respecto a la calidad de las condiciones laborales en Argentina.

En el año 2010 iniciamos un camino que, bajo el nombre “Prioridad Trabajo”, comenzó a plantear y generar análisis, discusiones y contenidos referidos al mercado de trabajo y a las particularidades de las relaciones de trabajo en nuestro país y en la provincia de La Pampa. Partimos de la idea de que el trabajo, a pesar de los cambios ocurridos, sigue siendo el único medio de identificación e inclusión social de las personas.

En mi rol de legislador nacional, elaboré y presenté proyectos de ley que incorporan los siguientes aspectos: poner límites y condenar el odio y el prejuicio sexual; promover acciones contra el acoso laboral a partir de lo que propone la Organización Internacional del Trabajo; establecer nuevos derechos y configurar nuevas relaciones laborales (plataformas digitales, datos personales, desconexión y regulación del teletrabajo).

Estos proyectos de ley se enmarcan en la concepción del trabajo humano como derecho humano fundamental.

Es indispensable y urgente poder establecer mecanismos para mejorar las condiciones y la calidad del trabajo en los distintos espacios laborales.

Se debe poner límites y condenar el acoso laboral, la discriminación y cualquier indicador que demuestre actitudes de odio y prejuicio por cuestiones de género. Entendiendo, por un lado, que estas prácticas, además de ser nefastas, provocan la segmentación del mercado laboral. En definitiva, perjudican y dañan a los trabajadores en general. Por otro lado, es imposible determinar el dolor y la frustración que siente la familia de un trabajador discriminado, maltratado, acosado.

A lo largo de este documento señalé que el mercado de trabajo argentino ha sufrido grandes transformaciones, entre otras cuestiones, a partir de los avances tecnológicos que se dan permanentemente en el contexto de la sociedad postindustrial. Estas transformaciones son de carácter estructural y cultural. Resulta necesario trabajar en la propuesta de iniciativas que configuren nuevas relaciones laborales, sobre todo para aquellos trabajadores cuyos trabajos no se encuentran enmarcados en la normativa y en convenios colectivos de trabajo vigentes. Ejemplo de ello son los trabajadores que se desempeñan en las plataformas digitales.

En el mismo sentido, es pertinente iniciar un proceso de actualización normativa ampliando e incorporando nuevos derechos cuyos beneficiarios deben ser los trabajadores. Los antecedentes indican que hace muchos años se trabaja en esta dirección. El descanso dominical es una muestra de ello.

Los momentos actuales apremian. Es ineludible el diálogo organizado, es impostergable el encuentro para avanzar en aquellos aspectos que se encuentran aún pendientes.

El rol del Estado y las organizaciones sindicales es insustituible y sustancial en estos tiempos. Las características del mercado de trabajo, junto con la aparición de tecnologías altamente automatizadas, produce nuevas configuraciones de las relaciones laborales que requieren el establecimiento de consensos a partir del diálogo político y del diálogo social. El humanismo cristiano está plenamente vigente y sostiene la noción de que, a partir de la vida, el ejercicio del trabajo digno se constituye en un derecho humano fundamental. Nos ha conquistado la idea de que alcanzar los consensos necesarios para la búsqueda del bien común para todos los argentinos es posible.

**Propuestas legislativas del senador de la Nación Daniel Lovera
en el marco de la propuesta *Prioridad Trabajo****

Iniciativa	Tema abordado
LEY PROV. N° 2717 (BO N° 3059)	Descanso dominical: se establece la limitación de horarios de apertura y cierre para establecimientos comerciales.
PL S-1728/16	Ley para la bancarización de los haberes de las trabajadoras y trabajadores.
PL S-2778/16	Ley para la regulación del descanso semanal, privilegiando días sábado y domingo.
PL S-2043/19	Ley de creación del programa de formación y jerarquización para las trabajadoras y los trabajadores del cuidado.
PL S-2500/19	Ley para el reconocimiento de la relación de dependencia para trabajadoras y trabajadores que se desempeñan en plataformas digitales en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744).
PL S-2621/19	Ley de ratificación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de violencia y acoso en el mundo del trabajo.
PL S-97/20	Ley para la ampliación del régimen de licencias especiales establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo.
PL S-340/20	Ley de protección contra el odio y el prejuicio sexual.
PL S-722/20	Ley de protección de los datos personales de las trabajadoras y trabajadores.
PL S-723/20	Ley para la consagración del derecho a la desconexión digital para todas las trabajadoras y todos los trabajadores.
PL S-951/2020	Ley para la regulación de la modalidad de teletrabajo argentino y su incorporación a la Ley de Contrato de Trabajo.

Fuente: elaboración propia.

Referencias bibliográficas

- ABAL MEDINA, Paula (2007). "El destierro de la alteridad. El caso Wal-Mart Argentina". *Revista Mexicana de Sociología* 69, núm. 4: 683-727. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales, México, D. F. ISSN: 0188-2503/07/06904-04.
- ABLIN, Amalie (2012). El supermercadismo argentino. Área de industria Agroalimentaria. Dirección de Promoción de la Calidad de Productos Agrícolas y Forestales. Subsecretaría de Agregado de Valor y Nuevas Tecnologías. Alimentos Argentinos. Información y datos disponibles en www.alimentosargentinos.gob.ar.
- ANTUNES, Ricardo (2007). "El caracol y su concha: ensayo sobre la nueva morfología del trabajo". *Sociología del Trabajo: Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad*, pp. 131-141.
- ARTEAGA, Arnulfo; MEDELLÍN, Enrique; SANTOS, M. Josefa (1995). "Dimensiones sociales del cambio tecnológico". *Revista Nueva Antropología*, vol. XIV, número 47, pp. 9-22. Distrito Federal, México.
- ASKENAZY, Philippe; BERRY, Jean-Baptiste; CARRÉ, Françoise; PRUNIER-POULMAIRE, Sophie; TILLY, Chris (2012). "Trabajando en grandes minoristas de alimentos en Francia y Estados Unidos: el papel clave de las instituciones", *Trabajo, Empleo y Sociedad*, Reino Unido Asociación Sociológica, vol. 26 (4), pp. 588-605, agosto.
- BARRANCO, O. (2010). "El papel del perfil social en el consentimiento y la resistencia laborales. El caso de los trabajadores de un hipermercado". *Sociología del Trabajo, Nueva Época*, núm. 71. *Cuidar es trabajar*, Siglo XXI, España.
- BARRANCO, O. (2010). La cara oculta del hipermercado. Consentimiento y resistencia laborales de los proletarios y proletarias de un hipermercado. (Tesis doctoral). Departament de Sociologia. Fac. de Ciències Polítiques i Sociologia, Universitat Autònoma de Barcelona. Mimeo.
- BASALLA, George (1991). *La evolución de la tecnología*. Ediciones Crítica, México.
- BAUDINO, M. (2019). El cambio tecnológico en el comercio minorista: implicancias para el modelo de negocio y las relaciones laborales. Percepción de trabajadores y trabajadoras sindicalizados y sindicalizadas que se desempeñan en supermercados e hipermercados emplazados en

la ciudad de General Pico, La Pampa. Tesis de Maestría en Estudio y Relaciones del Trabajo. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede Argentina.

BECCARIA, L. y Maurizio, R. (2020). Los impactos inmediatos de la pandemia: cuando la diferencia es entre quienes continúan percibiendo ingresos y quienes lo perdieron. Recuperado en <https://alquimiaseconomicas.com/2020/04/24/los-impactos-inmediatos-de-la-pandemia-cuando-la-diferencia-es-entre-quienes-continuan-percibiendo-ingresos-y-quienes-lo-perdieron/>.

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

BENSUSÁN, Graciela (2016). *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. CEPAL, Santiago.

BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST Werner; RODRÍGUEZ, Juan Manuel (2017). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Naciones Unidas, Santiago de Chile, Chile.

BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma y SILBERMAN, M. Six (2018). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Organización Internacional del Trabajo.

BLOUSSON, A. (2009). "La gestión del negocio minorista tradicional en la Argentina". *Revista de Instituciones, Ideas y Mercados* N° 50. PP. 140-175. ISSN 1852-5970.

BODGAN, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Ediciones Paidós, Barcelona.

BURCH, Sally (2018). "Comercio electrónico y la agenda de las transnacionales". Artículo publicado en la *Revista América Latina en Movimiento*. <https://www.alainet.org/es/artículo/192536>.

CARRÉ, Françoise; TILLY, Chris. « "So Far from God, so Close to the United States", and Yet...: Unexpected Differences in Modern Retail Jobs Between Mexico and the United States », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 47 | 2013, mis en ligne le 13 février 2013, consulté le 14 février 2013. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/1921>.

CARRÉ, F., TILLY, C., KLAVEREN, M., & VOSS-DAHM, D. (2010). "Retail Jobs in Comparative Perspective". En Gautié J. & Schmitt J. (Eds.), *Low-Wage Work in the Wealthy World* (pp. 211-268). Russell Sage Foundation. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610446303.10>.

CASATI, Roberto (2015). *Elogio del papel. Contra el colonialismo digital*. Barcelona, Ariel, 2015. 223pp. Traducción de Jorge Paredes. Disponible en <https://www.scielo.conicyt.cl.13869>.

- CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo (2017). "El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales". *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo* N° 31. Uruguay.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2018). *La nueva revolución digital. De la internet del consumo a la internet de la producción*. CEPAL. Naciones Unidas. ELAC.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Mayo, N° 22.
- CONCHEIRO, Pablo; AGUIRREBEÑA, Lorena (2005). "Las consecuencias de la globalización postindustrial en el espacio urbano latinoamericano: impronta de las cadenas de supermercados en la ciudad de Quilmes (Argentina)". *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Universidad de Barcelona, Barcelona.
- COSTA DA SILVA, Carlos Henrique (2003). "As grandes superficies comerciales: os Hipercarrefour no Brasil". *GEOUSP-Espaço e Tempo*, N° 14. São Paulo, pp. 89-106.
- DE GREGORI, Thomas R. (1988). *Teoría de la tecnología*. Editorial Fraterna, Buenos Aires.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2000). *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101108023254/garza5.pdf>.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2004). *Alternativas sindicales en América Latina*. Documentos de la escuela N° 53. Medellín, Colombia. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/colombia/ens/20121204111800/Doc-53.pdf>
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2009). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Buenos Aires, CAICYT CLACSO.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo: del trabajo clásico al no clásico*. México, Anthropos.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique; NEFFA, Julio César (Coordinadores) (2001). *El futuro de trabajo*. Buenos Aires, CLACSO.
- DELFINI, Marcelo; VENTRICI, Patricia (2016). "¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo". *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 27. Universidad Nacional del Santiago del Estero, Santiago del Estero, Argentina.
- DELGADO, Juan Manuel; GUTIÉRREZ, Juan (1994). "Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales. Trabajo". *Revista Andaluza de Relaciones Laborales* n° 3 1997, Madrid.

- DI NUCCI, Josefina y LAN, Dian. (2008). *Globalización y modernización del comercio minorista argentino en la década de los noventa*. CONICET. Centro de Investigaciones Geográficas. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional del Centro. Huellas N° 12, ISSN 0329-0573.
- DOUBLE ROBOTICS Inc. (2020). *Double 3 - Telepresence Robot for Telecommuters*. Double Robotics. <https://www.doublerobotics.com/>.
- DURAND, J. P. (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México, FCE, UAM.
- EICHHORST, Werner (2017). *Las instituciones del mercado laboral y el futuro del trabajo: ¿buenos empleos para todos?* CEPAL, Santiago.
- ERMIDA URIARTE, Oscar (1999). Globalización y relaciones laborales. Publicado en “Las relaciones de trabajo en el Siglo XXI”, III Congreso Regional de las Américas, en revista “Relaciones de trabajo”. Lima, Perú.
- FERNÁNDEZ MILMANDA, Belén; BENES, Enzo (2010). “Moderación reivindicativa en el nuevo contexto macroeconómico post 2001: el caso del sindicato de comercio (Argentina 2003-2007)”. *Revista SAAP* Vol. 4, N° 2. Buenos Aires (ISSN 1666-7883).
- FLICK, Uwe (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Ediciones Morata, S.L., Madrid.
- GHISO, C. Alfredo (1996). “Métodos de la investigación cualitativa”. En RODRÍGUEZ G., Gregorio y otros, *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe, Málaga, España.
- GILCHRIST, A. (2016). *Industry 4.0 : the industrial internet of things*. Apress.
- GUADARRAMA OLIVERA, Rocío; HUALDE ALFARO, Alfredo; LÓPEZ ESTRADA, Silvia (2012). “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico – metodológica”. *Revista Mexicana de Sociología* 74. Núm. 2. México.
- GUERRERO, Juan F. (2018). Así ha crecido (y crecerá) el e-commerce en Latinoamérica. Disponible en <https://content.blacksip.com/crecimiento-ecommerce-latinoamérica>.
- GUIAMET, J. (2012). “El cliente siempre tiene la razón: procesos de construcción de subjetividad en trabajadores jóvenes de una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario”. *Trabajo y Sociedad* N° 19.
- IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-60566-384-5>.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2019). *Trabajo e Ingresos. Vol., 4 N° 1. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*. Cuarto trimestre 2019.
- MADARIAGA, J.; BUENADICHA, C.; MOLINA, E. C. E. (2019). *Economía de Plataformas y Empleo*. 166. https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-detrabajo/WCMS_709036/lang-es/index.htm.

- MARR, B. (2018). *9 Mega Technology Trends And How They Are Re-Shaping Our World* (Bernard Marr & Co. Intelligent Business Performance (Ed.)). Bernard Marr & Co. <https://www.bernardmarr.com/ebooks/9-Mega-Technology-Trends-eBook.pdf>.
- MORGAN, J. (2014). *The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization*. Wiley.
- MURUGESAN, S. (2007). Understanding Web 2.0. *IT Professional*, 9(4), 34-41.
- MURUGESAN, S. (2010). *Handbook of Research on Web 2.0, 3.0, and X.0* (S. Murugesan. (Ed.)).
- O'REILLY, T. (2005). *What Is Web 2.0*. O'Reilly Radar.
- SCHWAB, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond*. The
- UNGER, R. M. (2019). *The knowledge economy*. Verso Books.
- WEISER, M. (1993). Hot topics-ubiquitous computing. *Computer*, 26(10), 71-72. <https://doi.org/10.1109/2.237456>.
- WILLIAMS, A. D., & Tapscott, D. (2009). *Wikinomics. La nueva economía de las multitudes inteligente* (Paidós). Atlantic Books Ltd.



La Fundación Konrad Adenauer es una institución política alemana creada en 1964 que está comprometida con el movimiento demócrata cristiano. Ofrece formación política, elabora bases científicas para la acción política, otorga becas a personas altamente dotadas, investiga la historia de la democracia cristiana, apoya el movimiento de unificación europea, promueve el entendimiento internacional y fomenta la cooperación en la política del desarrollo. En su desempeño internacional, la Fundación Konrad Adenauer coopera para mantener la paz y la libertad en todo el mundo, fortalecer la democracia, luchar contra la pobreza y conservar el entorno de vida natural para las generaciones venideras.



ACEP (Asociación Civil Estudios Populares) es una entidad creada a fines de 1999 en la Argentina, con el fin de promover el respeto por los valores democráticos y los derechos y garantías consagrados en la Constitución. En el marco de este objetivo, es de especial interés para ACEP el abordaje, desde una óptica humanista y cristiana, de los nuevos desafíos que plantea el siglo XXI a nuestras instituciones políticas y sociales en particular y a nuestra nación en general. Dentro de las prioridades que tiene la Asociación se ubican la investigación sobre temas de administración y gestión pública, municipalismo, formación y capacitación política, medioambiente y desarrollo sustentable, integración regional, políticas tecnológicas, economía y seguridad, entre otros, para lo cual ACEP ha diseñado en el seno de su estructura diversas áreas de estudio de acuerdo con la temática correspondiente