

Rubén Lucero

Rubén Lucero es Magister en Economía y Desarrollo Industrial (UNGS-UNMDP), Licenciado en Relaciones Laborales, (UNLZ). Docente/investigador; Profesor Titular de la Cátedra Formación y Capacitación en la carrera Relaciones Laborales, Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ y Profesor Titular de la Cátedra Relaciones del Trabajo II, en la carrera Relaciones del Trabajo en la Universidad Nacional de Rafaela. (UNRAF)

1. ¿Cómo impacta el avance de las tecnologías en los empleos?

Me parece oportuno introducir en esta entrevista la conmemoración del día internacional de los trabajadores del próximo 1º de Mayo, celebrada en todo el mundo, porque ahora más que nunca cobra relevancia aquella gesta de 1886, conocida como la masacre de Chicago, que cobró la vida de muchos trabajadores y la condena a sus principales impulsores, y que fue una enorme reacción a las condiciones de explotación en las formas de trabajo de la Segunda Revolución Industrial, que ya eran inadmisibles, y aunque parezca mentira visto hoy en perspectiva histórica, buscaba reivindicar ocho hora diarias de trabajo.

Este 1º de Mayo es y probablemente será diferente a todos, porque encuentra a la humanidad frente a lo que seguramente será un antes y un después del COVID – 19, especialmente para el mundo del trabajo, que ya está severamente afectado por una gran crisis, que no solo es económica y laboral, por el uso y muchas veces el abuso en la utilización de las tecnologías, sino que también es cultural, porque desde éste paradigma digital se manipula también la subjetividad de las personas.

Digo esto porque ya se habla desde los poderes hegemónicos de la Cuarta Revolución Industrial, que está entrando definitivamente en una era digital, un nuevo capitalismo digital, como suele decirse en ámbitos académicos y también políticos, con cambios drásticos en las formas de trabajar y producir.

Ahora, el mundo está en pausa por el COVID – 19, pero estas transformaciones tecnológicas que acontecen desde fines del siglo XX están modificando aceleradamente las formas de trabajar y producir con un impacto impresionante sobre los empleos.

Se escuchan muchas voces, sobre todo desde los sectores dominantes, diciendo que la tecnologías van a destruir empleos, sobre todo los más rutinarios, pero también se crearan muchos nuevos empleos, lo que no se dice desde estos ámbitos es que serán cada vez más precarios y flexibles, y fundamentalmente, que a los mejores empleos y los mejores remunerados solo accederá una minoría ultracalificada de trabajadores.

No es mi intención brindar una mirada alarmista, ni apocalíptica, ni mucho menos pesimista, pero creo que es urgente discutir un nuevo contrato social, junto a los actores sociales del mundo del trabajo y sobre todo con el Estado, con protagonismo y liderazgo para que los

agentes del libre mercado no hagan de las suyas y saquen provecho de este escenario que se presenta de ahora en más.

2. ¿Qué sucede con las actividades de plataforma como Uber, Rappi, Glovo, que no están reguladas por convenios colectivos?

Este es precisamente el ejemplo más visible de lo que mencione antes, pero no es ni será el único, porque lo que vemos y está de moda o porque es muy útil para muchos, y en tiempos de aislamiento muchos más, dado que no podemos salir mucho de nuestras casas, es la punta del iceberg, porque ya existen plataformas para otras actividades, en la industria, en el campo, etc.

El surgimiento de estas empresas, que forman parte de la denominada “gig economy”, se ha visibilizado principalmente en el sector de servicios, con la forma de “plataformas digitales” o “colaborativas”, (“Uber economy”) que no recurren a la subcontratación o tercerización tradicional, sino a la contratación directa de personas, denominados en muchas ocasiones como “colaboradores” o “socios”, cuya función es realizar esos servicios empresarios.

Estas plataformas digitales no contratan directamente a los trabajadores, y por ejemplo en Argentina son mayoritariamente monotributistas, sin salario fijo, horario, francos, aportes jubilatorios, vacaciones, ART ni otros derechos.

Afortunadamente el Ministerio de Trabajo está tomando cartas en el asunto y está impulsando un proyecto para regular la situación laboral de aproximadamente 160.000 trabajadores que se desempeñan como dependientes de diferentes plataformas digitales, y si bien el proyecto no plantea una modificación de la Ley de Contrato de Trabajo, estaría creando al menos un estatuto específico para esta forma de empleo.

3. ¿Cree que es necesario repensar el modelo gremial y laboral para incluir este nuevo tipo de actividades?

Para empezar, debo decir que el sindicalismo argentino está preocupado y ocupado por este tema, y lo digo por tener relación con muchos dirigentes con los que he conversado y con los que hemos realizado varias actividades para visibilizar esta cuestión.

En el ámbito de mi cátedra hemos realizado algunos foros de discusión dado que, por cierto éste es el tema de nuestra investigación en la Facultad de Ciencias Sociales.

La preocupación frente al avance de las tecnologías como amenaza a las fuentes de trabajo está presente, aunque ahora, en este momento tan difícil, como dije al principio, todo está en pausa y la urgencia y la prioridad es preservar las fuentes de trabajo y los ingresos de los trabajadores, estén o no en relación de dependencia.

Debo decir además que las respuestas desde el ámbito sindical son heterogéneas por la gran cantidad de actividades que hay en nuestro país y porque no afecta a todos por igual ni al mismo tiempo, hay actividades que ya están afectadas, otras lo estarán en poco tiempo y algunas quizás nunca o en el largo plazo. Por ejemplo, en nuestro trabajo de investigación, hemos relevado 79 Convenios Colectivos de Trabajo, y hemos encontrado que un porcentaje importante, (42%) contemplan la problemática, y dentro de este universo el 24% contienen cláusulas de negociación a través de instancias paritarias específicas y cláusulas de capacitación, o sea que realizan un abordaje integral que permite a las organizaciones sindicales tener información sobre cada caso en particular y poder participar en la elaboración de planes donde se minimicen las consecuencias para los trabajadores. No obstante, es preciso aclarar que en la actualidad hay 506 convenios colectivos activos, de los cuales el 54% (273) fueron celebrados con posterioridad al 2003, o sea, aún estamos en una etapa exploratoria y nuestra muestra es pequeña, pero desde ya ilustrativa.

Lo que hay que ver es cuán activos están esos acuerdos que han previsto la situación, si se están cumpliendo los acuerdos, o si por ahora son instrumentos testimoniales pero que requieren una instrumentación

Yendo a la cuestión más política, hay un debate del tema en los ámbitos sindicales tanto nacionales como internacionales, y se han desarrollado diversas iniciativas, por ejemplo el documento que surgió producto de un encuentro que se realizó en Mendoza organizado por la Confederación Sindical Internacional, (CSI) a la que están afiliadas la CGT y las dos CTA en las vísperas de la reunión del G-20 que tuvo lugar en Buenos Aires en 2018, y su propósito fue discutir que rol deben tomar las organizaciones sindicales para preservar y garantizar los derechos de los trabajadores frente al denominado "futuro del trabajo".

También es muy destacable el rol del Papa Francisco, que ya en 2017 convocó a dirigentes sindicales del mundo, bajo el lema *"El trabajo y las organizaciones de trabajadores en el centro de un desarrollo integral y sostenible"* que significó un gran aporte a esta discusión, con un abordaje desde varias dimensiones, lo social, las normas internacionales, el Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia.

Respecto de cómo se ve desde el ámbito de los sindicatos el tema de los trabajos de plataformas, les puedo comentar que la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, (CSA) han condenado en varios documentos a las empresas que utilizan las plataformas digitales para contratar trabajadores, a los que les ofrecen una supuesta libertad o mayor flexibilidad en la relación de trabajo, pero que finalmente esconde una pérdida de derechos laborales fundamentales.

4. La Pandemia trajo el llamado "teletrabajo", ¿cómo impacta en la relación empleado / empleador? ¿Existe regulación al respecto?

Es un punto muy significativo en este momento, porque la verdad que hace bastante que existe el teletrabajo, solo que ahora está en boca de todos porque se transformó en una necesidad de los empleadores. El teletrabajo no tiene una legislación específica en Argentina, excepto en una Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, la 1552/12, que es muy interesante ver ahora, y que seguramente muchos ni conocen, allí se establecen que condiciones de trabajo debe tener un tele-trabajador para desarrollar sus tareas en la casa, la iluminación, la ergonomía, es decir su comodidad física para trabajar, donde se sienta, por ejemplo, o la temperatura ambiente entre otras, que seguramente muy pocos empleadores cumplen en este momento, y ni que hablar de quien corre con los gastos propios que genera ese trabajo por trabajar en casa, como la electricidad, el gas, el teléfono celular, la computadora, etc. Lo interesante es que he visto circular varios artículos periodísticos donde muchos trabajadores dicen que de esta forma están trabajando más que cuando iban a sus trabajos a cumplir un horario.

Allí radica un problema, y como dije al principio, a veces con la tecnología pueden llegar ciertos abusos, con una especie de “trampa muy subjetiva”, parece que somos más independientes, más autónomos y todo es más flexible, pero resulta que estamos mucho más tiempo trabajando, y además ya he escuchado decir que para algunos empleadores los trabajadores han aumentado su productividad, por supuesto con menos costos operativos para ellos.

Argentina, hasta que empezamos con el aislamiento social por el COVID -19 no ha sido un país con mucha tradición en el teletrabajo frente a otros países, y según algunos informes internacionales representa apenas el 1,6 % de los trabajadores, respecto de países como Estados Unidos con casi el 20% o Japón con el 16%. Como seguramente de ahora en más estos índices probablemente van a aumentar, esto inevitablemente debe ocupar un lugar en la agenda de las relaciones de trabajo, y fundamentalmente en la negociación colectiva.

Sin embargo, y mas allá de la pregunta específica que me haces sobre el teletrabajo, me parece oportuno introducir en este contexto un tema un poco más amplio vinculado con el avance tecnológico y la utilización de los dispositivos móviles en general, que hacen a esta idea de los tiempos flexibles de los trabajadores, o eso de trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento, que podrían estar vulnerando el “derecho de desconectarse” que todo trabajador posee y ese es un verdadero problema, porque hace muy difusa la barrera entre tiempo de trabajo y tiempo libre, y allí pueden radicar riesgos psicosociales para los trabajadores.

En varios países desarrollados existen regulaciones al respecto, incluso como materia de negociación obligatoria, como en Francia, pero también ha sido regulado en España y otros países europeos más, y también en acuerdos de empresa como en Alemania.

Este derecho a desconectarse debe ser respetado, y ya lo ha planteado también la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) para mencionar una organización bastante conocida por todos.

5. Muchos dicen que esta situación lleva a repensar los modelos sociales (económicos, educativos, etc.) ¿considera que a partir de ahora se viene un nuevo mundo del trabajo?

Hace unos días, termine de redactar un artículo para una revista de la Universidad Nacional de José C. Paz, en donde realizo justamente una síntesis de mi último informe de investigación que llevo a cabo acá en nuestra Universidad, y le puse el título "*La perspectiva de los trabajadores frente al trabajo del futuro. ¿Debate académico; debate sindical o ambos?*", porque la verdad es que hace rato que el mundo del trabajo está cambiando, lo que pasa es que ahora vamos demasiado rápido y esa dinámica requiere urgentes acuerdos, no se trata solo de papers académicos que describen como es la Cuarta Revolución Industrial, y por eso digo que hay que discutir un nuevo contrato social sentando en la mesa a los principales actores sociales, porque este capitalismo digital nos lleva puestos a todos. Seguramente se van a crear nuevos empleos y se destruirán los empleos más tradicionales, y algunos robots o algoritmos reemplazarán a los trabajadores, y también muchas profesiones van a desaparecer en los próximos 10 o 20 años, pero el punto central es bastante más delicado, hay una construcción cultural sobre el trabajo del futuro. Por cierto, en esto hay que mencionar a los jóvenes, a las nuevas generaciones, particularmente en los más jóvenes, que ahora denominamos *centenials* o *generación Z*, que son básicamente nativos digitales y que están muy ligados a una tendencia hacia lo independiente, o no estar atados a las rigideces de las reglas laborales tradicionales, que por un lado parece muy bueno, pero tiendo a pensar que terminará rompiendo los lazos de solidaridad y compromisos con el otro, y ni que hablar de su compromiso con la cuestión sindical, y eso será una gran ventaja para quienes los contraten, porque la realidad seguramente los encuentre más aislados, con empleos precarios y pocos derechos.

Hemos conversado en nuestros foros con varios referentes tanto académicos como sindicales e incluso políticos, y en general todos coinciden en reconocer que el mundo del trabajo está cambiando velozmente y sobre todo que hay un cambio en las formas de trabajar, que necesita de una redefinición, pero fundamentalmente necesita nuevas y mejores regulaciones que den cuenta de ello y en eso suscribo un documento que elaboró Carlos Tomada con su grupo de la Universidad Nacional de San Martín, en donde se pregunta y nos pregunta: ¿Quién dijo que el trabajo del futuro es un trabajo sin derechos?

Ahora está todo en pausa y hay que pensar y trabajar para atenuar los efectos que el COVID - 19 tendrá sobre los empleos en nuestro país, que serán muy complicados por la brutal caída de la

actividad económica, pero seguramente nos vamos a recuperar, porque tenemos un Estado presente y activo.

Desde las Universidades tenemos un enorme compromiso en esta discusión, especialmente porque estamos frente a las nuevas generaciones de trabajadores, algunos formándose en las universidades y podemos contribuir a forjar una visión y un compromiso sobre esta cuestión, pero en su gran mayoría no, y son los que más nos van a necesitar, porque los trabajadores provenientes de sectores sociales más acomodados y con mayores competencias básicas corren con ventaja respecto de los jóvenes pobres con insuficiencias de formación, dado que la ausencia o insuficiencia de procesos formativos los marginará definitivamente del acceso a empleos dignos, de mayor calidad y mejor remunerados.

Para ir terminando, es indudable que nada será igual el día después de esta pandemia, ojalá nos ayude a ver que somos demasiado vulnerables y que no hay nada más importante que la vida misma, y ser muy rico seguramente te ayuda a pasarla mejor, pero un virus nos igualó a todos.

El mundo del trabajo necesita un compromiso muy serio, y yendo a tu pregunta, esto que nos está pasando nos debería dejar enseñanzas, porque el mundo en que vivimos ya era muy desigual antes de la pandemia, y aunque a veces tiendo a ser un poco escéptico, espero que los dirigentes políticos, los dirigentes sindicales, los empresarios, los académicos, los grupos sociales con sus representantes tomen en serio la necesidad de volver a discutir un proyecto nacional, porque creo percibir que estamos ante una oportunidad que no deberíamos dejar pasar, y discutir un proyecto estratégico de desarrollo con eje en la soberanía, en el trabajo, en la inclusión y en la justicia social, que no sea la cultura del descarte, como dice el Papa Francisco, que no sea testimonial ni declamativo, y por supuesto con un fuerte compromiso en la educación, que sin dudas debe ocupar un lugar central en ese proyecto para poder afrontar los trabajos del futuro.