

1

Trabajo y crisis del capitalismo SUS MANIFESTACIONES EN AMÉRICA LATINA

JULIO CÉSAR NEFFA¹

PRIMEIRA PARTE

I.- LAS CRISIS

Desde la crisis de mediados de los años 1970 cuando concluyó el modo de desarrollo “keynesiano fordista” y emerge el que denominamos “modo de desarrollo neoliberal”, el modo de producción capitalista perdió dinamismo y en particular dejó de crecer la tasa de crecimiento de la productividad. Posteriormente la crisis financiera de las subprimes provocó nuevos desequilibrios y los Estados de los países capitalistas corrieron en su auxilio pero desde entonces nunca más volvió a una situación de estabilidad y de crecimiento. En 2020, la crisis sanitaria afecta las economías de todos los países del mundo, desde la oferta y desde la demanda. Las recientes estimaciones del FMI son optimistas en cuando a la posibilidad de que las economías se recuperen fuertemente

¹ CEIL-CONICET, Universidades Nacionales de La Plata, Nordeste, Moreno, Jauretche y Tres de Febrero.

en 2021, y prevé que la evolución del PBI mundial y las previsiones trimestrales según grandes grupos de países podrían ser las siguientes:

MUNDO	106
ECONOMIAS AVANZADAS	99
PAÍSES EMERGENTES	103
CHINA	113.7

Fuente: FMI (2019=100)

China es el único país cuyo PBI no cayó debajo de 0 en 2020 y el que más crecerá en 2021. En América Latina, Argentina y México son los países que más van a experimentar una recesión en 2020 (caídas del PBI estimadas en 11% y 10,5% respectivamente).

Como consecuencia de la crisis y del coronavirus en varios trimestres de 2020, el desempleo en Estados Unidos llegó a su nivel más alto desde la Gran Depresión (1929-33). La tasa aumentó a 14,7%, con 20,5 millones de puestos de trabajo perdidos en abril, mientras que dos meses antes la tasa era de 3,5%, paradójicamente su nivel más bajo de los últimos 50 años.

Pero como siempre, el desempleo no afectó a todos los norteamericanos por igual. Según grupos étnicos el desempleo entre los trabajadores negros llegó a 16,7%, a 18,9% en los hispanos y a 14,2% entre los blancos norteamericanos. Por esa causa, más de 33 millones de personas pidieron el subsidio por desempleo entre abril y mayo de 2020 y se observó un alarmante aumento de las colas de desocupados que se presentaban en los municipios e iglesias para recibir comida.

2. LA CRISIS SANITARIA PROVOCADA POR EL COVID-19

Con fecha 4 de enero 2021 la cantidad de infectados alcanzó su cifra máxima, pues creció mucho después del verano del hemisferio norte, debido en parte al relajamiento de las normas de salud pública relativas al distan-

ciamiento social, el uso de barbijo, medidas intensas de higiene y para evitar compartir aglomeraciones en medios de transporte y espacios cerrados.

20.639.217	US
10.340.469	INDIA
7.733.746	BRAZIL
3.226.758	RUSSIA
2.712.975	FRANCE
2.662.699	UNITED KINGDOM
2.241.912	TURKEY
2.155.446	ITALY
1.928.265	SPAIN
1.785.586	GERMANY
1.675.820	COLOMBIA
1.640.718	ARGENTINA
1.448.755	MEXICO
1.318.562	POLAND

A fines de diciembre 2020 la cantidad total de infectados transcrita según la Johns Hopkins University (USA) era de más de 85 millones de personas y los países con más víctimas ordenados según su magnitud son: La cantidad total de muertos hasta esa fecha es de 1.844.153 personas, distribuidos de la siguiente manera en estos países:

351.580	US
196.018	BRAZIL
149.649	INDIA
127.213	MEXICO
75.332	ITALY
75.137	UNITED KINGDOM
65.164	FRANCE
58.203	RUSSIA

50.837	SPAIN
43.965	COLOMBIA
43.482	ARGENTINA
37.773	PERÚ
34.793	GERMANY

La Pandemia se difundió rápidamente en todo el planeta porque el modo de desarrollo neoliberal instauró la globalización y la financiarización, pero creemos que estas características van a comenzar a cambiar desde ahora.

Como estrategia, se buscará que no haya mucha distancia geográfica entre los productores de partes e insumos con respecto al lugar donde se hace el ensamblado, porque además de la Pandemia, pueden surgir problemas en el país donde se fabrican las piezas o productos estratégicos, producirse conflictos bélicos o cierre de aduanas; y sobre todo porque se requiere un tiempo considerable para el transporte.

Por razones de seguridad nacional, los países van a dar más importancia a la producción nacional, y se volverá a reflotar las viejas estrategias de “industrialización mediante sustitución de importaciones” y de economías en periodos de guerra.

Pero, debido a los cambios operados, pocos países tienen ahora los recursos para producir en sus territorios todo lo que necesitan para un desarrollo autónomo. Las metodologías del *Just in time* son cuestionadas porque no es prudente quedarse sin un razonable *stock* de insumos como ocurrió en 2020.

El otro cambio que se produjo en todos los países, incluso los más neoliberales, fue que se dejaron de lado las críticas al Estado, quien ante las ineficiencias del mercado para hacer frente a la Pandemia, asumió de hecho la función de “cuidador de última instancia” y el gasto público se incrementó en todos los países para comprar los equipamientos, las va-

cunas y ampliar las instalaciones hospitalarias para atender a un número creciente de infectados que pedían asistencia y cuidados intensivos.

3.- IMPACTO DE LAS CRISIS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

En cuanto a la problemática del mercado de trabajo, la OIT elaboró un estudio preliminar del impacto del COVID-19 en trabajadores y trabajadoras, en el que distingue tres efectos:

- (1) sobre la cantidad de los empleos (aumento del desempleo y del subempleo así como la reducción de horas de trabajo);
- (2) sobre la calidad de los empleos (caída de los salarios nominales y reales y su empeoramiento en cuanto al acceso a la protección social);
- (3) y el incremento de grupos de trabajadores vulnerables a los “cambios en el mercado laboral” (trabajadores precarios, jóvenes, mujeres y migrantes). Además, dicho organismo estima un aumento del desempleo mundial de entre 5,3 millones (hipótesis “prudente”) y 24,7 millones (hipótesis “extrema”) en el transcurso del 2020.

En su documento “Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo” (OIT, 2020), la OIT estructuró en cuatro grandes ejes las políticas para hacer frente al COVID-19:

- (1) Estimular la economía y el empleo a través de una política fiscal activa, una orientación flexible de la política monetaria y préstamos y ayuda financiera a sectores específicos, incluido el sector de la salud;
- (2) Apoyar a las empresas, el empleo y los ingresos mediante la ampliación de la protección social a toda la población, la aplicación de medidas de mantenimiento del empleo y el ofrecimiento a las empresas de ayuda financiera/fiscal y otros medios para hacer frente a las contingencias,
- (3) Proteger a los trabajadores en sus lugares de trabajo reforzando las medidas para cuidar la salud y la seguridad social de los trabajadores, introduciendo cambios en la organización del trabajo (instaurando el teletrabajo), previniendo la discriminación y la exclusión,

asegurando el acceso a la salud a toda la población y otorgando licencias por enfermedad o para quedar al cuidado de familiares, sin pérdida de salarios. Como siempre, la OIT propuso instaurar instancias de Diálogo Social, promoviendo la convocatoria de las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores, para que junto con los gobiernos se preservara la negociación colectiva y continuaran funcionando los sistemas de relaciones de trabajo.

4.- CONSECUENCIAS DE LA CRISIS ECONÓMICA Y DEL COVID EN AMÉRICA LATINA

Según la CEPAL la crisis económica ya se estaba gestando antes de la pandemia, pues la tasa de crecimiento anual del PBI en el período 2014-2019 fue sólo 0,4%, es decir la más baja desde la década de 1950 (CEPAL, 2020). De manera muy optimista (para nosotros), la CEPAL supone que la región en su conjunto va a experimentar una caída del PBI de 5,3% en 2020. Esto implica que la cantidad de pobres se incrementará en 30 millones de personas, lo que significa que estamos frente a la mayor crisis económica y social de la región de las últimas décadas.

Desde la emergencia del modo de desarrollo neoliberal se comenzaron a sentir los efectos de la crisis pues se había frenado, o incluso interrumpido, el proceso de industrialización mediante sustitución de importaciones y había comenzado un proceso de desindustrialización. Desde entonces, la mayor parte del PBI y del empleo se concentra en el sector terciario, donde la productividad y los salarios son más bajos y dentro de la población económicamente activa se incrementa el desempleo, el subempleo, los trabajadores informales, los cuentapropistas y otras modalidades de empleo no asalariados, así como los empleos de carácter precario y el empleo no registrado, que es la forma más grave de precariedad.

La crisis se desató al mismo tiempo que se difundía la Pandemia y como medida de prevención se decretaron “cuarentenas” de diversa duración e intensidad, que frenaron o interrumpieron la producción en las regiones más industrializadas provocando una abrupta caída del PBI. Muchas empresas, sobre todo las pequeñas y medianas, así

como micro emprendimientos y empresas informales quedaron en dificultad suspendieron a su personal o directamente cerraron, dejando trabajadores desempleados. Otras empresas que tenían la esperanza de lograr una pronta recuperación, adelantaron vacaciones de sus empleados, redujeron la duración de la jornada o la cantidad de días de trabajo por semana, o suspendieron personal. Con sus propios recursos o recurriendo a la ayuda del Estado algunas pudieron pagar durante varios meses un porcentaje del último salario.

Se observa en la región un deterioro estructural en la calidad del empleo, de aquellos que lo preservaron. Según la OIT y la CEPAL, la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 destruirá este año el equivalente a 14 millones de empleos, se reducirá fuertemente la cantidad de horas de trabajo y se estima que a fines de 2020 habría más 35 millones de desempleados. El impacto de la crisis en el mercado de trabajo será desigual pero el desempleo y el subempleo se incrementará y en particular la cantidad y el porcentaje de trabajadores informales, los empleos precarios, los empleos no registrados. La tasa de desempleo de los jóvenes seguirá siendo el triple que la de los adultos haciendo aún más grave su situación.

En materia de salarios, en la mayoría de los países de la región se producirá un deterioro. El salario mínimo y las jubilaciones y pensiones más bajas se sitúan por debajo del índice de pobreza medida según ingresos, complicando la reproducción de la fuerza de trabajo, Los salarios medios nominales aumentaron muy poco, y en todos los países lo hicieron por debajo de la inflación dando como resultado una caída de los salarios reales, y con ello un debilitamiento de la demanda efectiva. Esta tendencia se consolidó. Las políticas vigentes de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo fueron siempre insuficientes para proteger la salud de los trabajadores, porque las instituciones públicas competentes se habían privatizado o eran ineficientes.

Para no dejar caer sus tasas de ganancias, las empresas privadas de seguros que se ocupan de los riesgos del trabajo solo se ocupan, pero parcialmente, de la reparación de los daños de quienes están registrados, sin dar

prioridad a la prevención. Pero los trabajadores informales y los que tienen un empleo no registrado están en peor situación porque no pueden beneficiar ni de la reparación ni de la prevención. Y ese grupo representa en algunos países más de la mitad de la población económicamente activa.

Con datos en mayo 2020 para la CEPAL el PBI de este año caería un 5,3% y aumentará 3,4 puntos porcentuales el desempleo. La pobreza en América Latina en 2020 aumentaría al menos 4,4 puntos porcentuales, lo cual significa 28,7 millones de personas adicionales en solo un año. En total serían aproximadamente 214,7 millones de personas es decir en promedio el 34,7% de la población latinoamericana (CEPAL, 2020b). La pobreza extrema aumentará en 15,9 millones de personas más y en total ascendería a 83,4 millones de personas. La crisis económica y la crisis sanitaria con sus consecuencias sobre la pobreza impedirán alcanzar, como se había propuesto por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable, el objetivo de eliminar la pobreza y la extrema pobreza en América Latina.

Si bien la crisis afecta a toda la fuerza de trabajo, será más grave la situación de los trabajadores informales de ambos sexos, y especialmente de los jóvenes de pueblos originarios, afro-descendientes y migrantes, que constituyen el núcleo más vulnerable (CEPAL, 2020). La caída del PBI; el aumento del desempleo y subempleo, y la caída en términos reales de los salarios reales, de las jubilaciones y pensiones hará aún más grave la situación de quienes estaban en la situación de pobreza extrema e indigencia.

Por otra parte, se observa en todos los países que la situación de las personas situadas en los sectores de ingresos medios (las clases medias) se verán muy afectados, en menor medida lo serán los estratos medios-altos y altos pero estos lograron mantener sus niveles de vida recurriendo al endeudamiento y a la venta de activos.

Muchos países suministraron bonos extraordinarios a los jubilados y pensionados que cobraban los montos más bajos, se otorgaron créditos con bajas tasas de interés y a las empresas les permitieron la suspensión o reducción temporaria del pago de los aportes y contribuciones

pero esto debilitó el Fondo del sistema de seguridad social. Una de las categorías de trabajadoras más vulnerables es el de las trabajadoras del sector informal, que pasaron a la condición de desocupadas.

Más grave aún fue la situación de las “trabajadoras domésticas” (el 11,4% de las mujeres ocupadas) que tienen a su cargo tareas de cuidado, porque la mayoría no pudo trabajar en el periodo de cuarentena cuando había restricciones al transporte de pasajeros. Sus tareas no puede realizarse a distancia, y muchas de ellas quedaron desocupadas pues las familias que las empleaban vieron reducidos sus ingresos y en la cuarentena tomaron directamente a su cargo algunas de las tareas que aquellas hacían. Como la inmensa mayoría de ellas no tiene un empleo registrado no pudieron beneficiar de las políticas sociales implementadas, la protección contra riesgos del trabajo. ni acceder al seguro por desempleo.

El mercado de trabajo sufrió un grave deterioro como resultado de la cuarentena y la caída de la demanda provocada por tasas de PBI negativa. De manera resumida los cambios más importantes, todos negativos, son la caída de las tasas de actividad y desempleo, el aumento de las tasas de desempleo y subempleo; de manera impresionante crecen las tasas de inactividad, y en particular la de quienes no trabajan y no buscan empleo por la simple razón de que las empresas despiden o suspenden su personal. En ese contexto los empleadores que requieren personal emplean a trabajadores no registrados porque no tienen la seguridad de poder mantenerlos y pagar los preavisos y las indemnizaciones cuando tengan que despedirlos.

La proporción de trabajadores asalariados respecto del total también disminuye, y en cuanto a los que tienen una relación salarial, caen los contratos por tiempo indeterminado, mientras aumentan solo un poco los contratos por tiempo determinado.

También aumentan en cantidad y porcentaje los monotributistas y autónomos, los que están en la economía informal y los trabajadores no registrados. La consecuencia final es que se hace más fuerte la heterogeneidad

y la segmentación y los sindicatos se debilitan porque disminuye la cantidad de afiliados y se suspendieron los procesos de negociación colectiva.

5. LA CRISIS ECOLÓGICA

Una crisis ecológica que se venía gestando en los países capitalistas industrializados, se hizo más evidente en los países menos desarrollados junto con la Pandemia. Estos se han consolidado como proveedores de materias primas y productos agropecuarios asumiendo un papel subordinado en la división internacional del trabajo donde los principales actores son las economías industrializadas del sud este asiático y centralmente China.

Las características de ese desequilibrio también presente en Argentina y podrían resumirse así: (1) los masivos procesos de deforestación para dar lugar a la agricultura extensiva, especialmente las plantaciones de soja transgénica utilizando de manera masiva agro tóxicos (glifosato) que tienen impactos negativos sobre la salud de los trabajadores rurales y también de los habitantes de los pueblos vecinos a los campos fumigados; (2) la minería y en especial la que se explota a cielo abierto, que utiliza mucho agua potable en regiones áridas y que contaminan los ríos porque se vierten a los mismos aguas contaminadas con compuestos químicos utilizados para la concentración de los minerales a exportar, con un tratamiento insuficiente de los efluentes; (3) la contaminación del aire se ha incrementado debido a las emanaciones no purificadas de las empresas industriales y del CO² provocados por los aviones y vehículos de transporte automotor, emanaciones que con el tiempo perforan la capa de ozono, aumentando las temperaturas, promoviendo el deshielo de los polos, provocando problemas de salud, y en particular el cáncer de piel; (4) el agotamiento de los suelos por su uso intensivo, la falta de rotación de los cultivos y el uso abusivo de agroquímicos; (5) la contaminación de los ríos por el vertido de efluentes no tratados por parte de las industrias localizadas en las riberas de los ríos.

Por varios de esos factores se viene produciendo desde hace décadas el recalentamiento del planeta que genera no solo el deshielo de los polos, sino también grandes desastres ambientales con

pérdidas económicas y en vidas humanas, como los huracanes, tsunamis, sequias prolongadas y por otra parte inundaciones, los incendios forestales, etc. Según el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible argentino, entre 1998 y 2018 se deforestaron 6,5 millones de hectáreas de bosques nativos en la Argentina.

El deterioro del ecosistema reduce el espacio vital para los animales que se desplazan a donde viven los seres humanos. La cría industrial intensiva de animales (aves, ganados, peces), estimula exponencialmente la alimentación, con poca movilidad para que aumenten de peso rápidamente. Como resultado de estos cambios geoeconómicos y de la crisis ecológica que produce el cambio climático, se han incrementado las zoonosis, o enfermedades virales como el COVID-19 transmisibles desde los animales a los seres humanos.

La historia así lo confirma si revisitamos las grandes pestes: La Influenza: es una gripe originada en pollos y gallinas se la llama “gripe aviar”. El Tifus: es provocado por picaduras y heces de piojos y pulgas que están en varios animales. La Peste bubónica, es el resultado de la picadura de pulgas que viven en ratas. El HIV o SIDA fue en su origen transmitida a través de los simios. La “vacca loca”, fue un resultado de la “fabricación industrial de ganado” confinado en feedlot, para su engorde forzado. El COVID-19, fue transmitido por los murciélagos a través de otro animal y ahora se menciona la peste porcina que se manifiesta en China y en Brasil (2020).

SEGUNDA PARTE

1.- LAS CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL MODO DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA

Existe consenso entre los economistas para mencionar entre sus características esenciales a: la propiedad privada de los medios de producción y de cambio, el uso de fuerza de trabajo asalariado en relación de dependencia, el mercado como una institución social y un espacio físico o inmaterial donde se hacen las transacciones para

lograr el equilibrio entre oferta y demanda pero donde los empresarios juegan un rol dominante porque tienen la iniciativa, el poder público o Estado configurado según la correlación de fuerzas sociales, diseñando las instituciones y normas dictadas para consolidar y promover este sistema. Pero es la relación salarial en sus varias versiones la característica esencial y no la propiedad privada como a veces se postula. Como ya mencionáramos, el modo de producción capitalista se caracteriza por: (1) La forma adoptada por las relaciones de producción y de cambio, imponen la primacía del valor de cambio sobre el valor de uso; (2) La acumulación del capital es un imperativo del sistema, acumulación que no tiene límites; (3) La relación de intercambio entre productores y consumidores adopta la forma mercantil y existe la obligación de pagar las compras con dinero, estableciendo una restricción monetaria; (4) Existe una separación entre los productores directos y la propiedad de los medios de producción; (5) Los productores, “trabajadores libres”, se encuentran en la necesidad de vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Se instaure así la relación salarial. Su lógica de producción y acumulación se despliega sin cesar y adopta diversas modalidades según las trayectorias históricas de los países. A diferencia del feudalismo y del régimen esclavista, no necesita recurrir a la violencia física sobre los trabajadores para funcionar.

Por su propia lógica, las empresas compiten entre sí para apropiarse de partes crecientes del mercado incorporando innovaciones científicas, tecnológicas y organizacionales para aumentar la productividad, reducir los costos unitarios, y lograr un excedente económico y en este proceso unas empresas aumentan sus partes de mercado mientras que otras las pierden.

Pero esa misma lógica genera desequilibrios, pues algunas empresas crecen y otras se fusionan o cierran porque disminuyen sus tasas de ganancia y de crecimiento de la productividad. Para los países capitalistas más avanzados a medida que pasa el tiempo, debido al incremento de la composición orgánica del capital y la sustitución de trabajo por capital, el incremento de la tasa de ganancias tiende a disminuir, dando lugar a crisis que obligan a una nueva con-

figuración para eliminar obstáculos a la acumulación del capital, y poder así aumentar la productividad y las tasas de ganancia e introducir cambios en las formas institucionales, dando lugar a otro modo de desarrollo pero dentro del mismo modo de producción.

2.- LA CRISIS DEL MODELO “KEYNESIANO FORDISTA” Y EMERGENCIA DEL MODELO NEOLIBERAL

El nuevo paradigma productivo que impulsó esta crisis puso en cuestión el anterior modelo keynesiano-fordista de producción, que se había basado en grandes empresas industriales de bienes de consumo masivo, con una producción integrada verticalmente, buscando un incremento de la productividad y economías de escala basadas en los procesos de trabajo tayloristas y fordistas (la OCT) con trabajadores bien pagos protegidos por la seguridad social y la legislación del trabajo, pero donde la producción no hacía mucha atención a la calidad, la innovación y la variedad de productos, que habían comenzado a ser exigencias de los consumidores. La caída de las tasas de productividad y de ganancias, provocadas por el rechazo de los asalariados a la OCT y la rigidez e incapacidad de las empresas para responder a las innovaciones de productos y procesos que comienzan a demandarse, provocó la crisis de los años 70.

Como reacción se formula el llamado CONSENSO DE WASHINGTON, en virtud del cual surge el actual modo de desarrollo neoliberal. Las recomendaciones formuladas fueron: privatizaciones de empresas públicas y del sistema de seguridad social, apertura al comercio exterior, pérdida de importancia de la industria, reprimarización y fortalecimiento del sector terciario, globalización, financiarización, desregulación de los mercados, promoción del capital extranjero, endeudamiento externo y reformas laborales (flexibilización, caída de los salarios reales frente a la inflación y la productividad). Es desde entonces que se acelera la introducción de las TIC's, proceso que luego se acelera y transforma. Rápidamente, una competitividad exacerbada se instauró a nivel del planeta fortaleciendo la mundialización tanto del comercio como de las finanzas, consolidando los grandes fondos

de inversión. Varios de ellos tienen un capital que es varias veces superior al PBI argentino. En el anterior modo de desarrollo keynesiano fordista se había gestado la revolución científica y tecnológica que juega un papel determinante en cuanto a las innovaciones de procesos y de productos con repercusiones sobre el aumento de la productividad, la reducción de costos unitarios y las mejoras de la calidad.

El centro mundial de las innovaciones paso a ser el Silicon Valley impulsado por diversos grupos innovadores y varias fundaciones, como por ejemplo *Progress & Freedom Foundation*, cuya ideología promovía el liberalismo económico, la reducción del rol del Estado en cuanto a las nuevas tecnologías y la defensa del derecho de propiedad intelectual. Teóricamente se inspiraban en Joseph Schumpeter (la innovación como destrucción creadora), y promovían el desarrollo de la competencia incluso en el mercado de trabajo para flexibilizarlo, y una baja en los impuestos. Pero el Estado jugó un papel determinante en el desarrollo y estructuración de la economía numérica impulsando la formación de monopolios como el GAFAM (Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft), la severa legislación sobre propiedad intelectual y la difusión de ese modelo como una poderosa ideología victoriosa que impide el intento intervencionismo de los países europeos en este sector de actividad.

Estos monopolios manejan inmensas bases de datos que son útiles para asegurar la coordinación de los agentes económicos y juegan también un papel proactivo en la orientación de los comportamientos de los individuos y de las empresas.

De esa manera los GAFAM han formado una suerte de gobernanza algorítmica que reduce el margen de maniobra reflexiva de los sujetos y los condiciona. Esto es posible porque esos monopolios numéricos han adquirido un papel central para captar y procesar datos, que les permiten mantener la posición central y dominante de esas empresas. La reducción del costo de las comunicaciones permite a esas empresas expandirse fuera de los EE.UU, facilitan la coordinación de las diferentes etapas de la producción y producen activos intangibles que conducen a la monopolización intelectual centrali-

zada de la voluntad de producir y permiten la coordinación de las cadenas globales de valor. Esos intangibles como los programas informáticos y las aplicaciones tienen rendimientos de escala crecientes debido a los escasos costos marginales de sus productos, lo cual les permite captar una parte considerable del valor producido a lo largo de toda la cadena de producción. La monopolización intelectual y el control de la información y de los conocimientos se ha convertido desde entonces en el medio más potente para captar el valor.

En el análisis marxista cualquiera será el modo de producción, el valor tiene por origen el trabajo y el plus valor es captado por los que explotan el uso de la fuerza de trabajo y el valor de cambio de una mercancía incorpora el tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción. Ese plus valor es captado por los propietarios de los medios de producción dando lugar a la tasa de ganancia. Y esa dinámica de la apropiación del plus valor procede de la propiedad privada de los medios de producción e implica en consecuencia las inversiones que amortizan, renuevan y desarrollan nuevos medios de producción.

La protección jurídica de la propiedad intelectual pone barreras a la entrada y permiten a los poseedores de brevets, de licencias o bases de datos, la posibilidad de tener temporariamente una renta de monopolio según sea el nivel estatal de reglamentación. Los servicios numéricos permiten acrecentar la eficacia de las empresas, el incremento de la productividad, la aceleración de la circulación de las mercancías, el aumento del volumen del comercio. Y esto permite la generación y extracción del plus valor.

La lógica de esas grandes empresas monopólicas como Amazon es de tratar de obtener una renta de monopolio, pero también reinvierten las ganancias para aumentar el volumen de negocios antes que pagar primero dividendos a los accionistas. De esa manera, aumentan cifra de negocios. La intervención del Estado para consolidar este sector fue importante. Por ejemplo la Defense Advanced Research Projects Agency (DARPA), creada en 1958, permitió que se desarrollara el Silicon Valley. Esta agencia financió directamente el desarrollo de las computadoras personales, los semi conductores, el internet en su forma

inicial el ARPAnet en 1969. Sin eso IBM no hubiera podido funcionar. Hace unos años la DARPA lanzó un ambicioso programa llamado « Building Resource Adaptive Software Systems program » (BRASS) de inteligencia artificial para desarrollar algoritmos que les permitirían adaptarse automáticamente sin intervención del ser humano. También intervino el Estado para el desarrollo de la inteligencia artificial.

Para caracterizar este proceso se utiliza el concepto de imperialismo, es decir una configuración institucional que resulta de la centralización del capital bajo la forma de monopolios, que se apropian de la renta y del plus valor producidos en otros países o sectores. Los Estados intervienen activamente para defender los intereses de las empresas radicadas en el país, como sucedió cuando EEUU atacó a la empresa Huawei persiguiendo a sus dueños y gerentes y no les permitió comprar los semiconductores producidos en EEUU.

En el modo de desarrollo neoliberal, la importancia del cambio científico y tecnológico es decisiva para el aumento de la productividad, la reducción de los costos unitarios cuando es masiva la producción, mejorar la calidad, innovar en cuanto a los procesos y productos para aumentar la variedad. Y es el factor que contribuyó a aumentar la desigualdad entre los países más industrializados y el resto, o por el contrario permite acortar las distancias con los países mas avanzados y competir en algunos segmentos del mercado, como fue en los años 1950 en el caso de Japón y Alemania y más recientemente el de Corea del sur.

El nuevo modo de desarrollo “capitalista neoliberal” se dio en paralelo con un modelo cultural coherente con aquel, que se fue consolidando por medio del sistema educativo, tratando de imitar el modelo cultural y estilo de vida norteamericano y con el apoyo de los medios masivos de comunicación. Sus componentes son: (1) estímulos a la libre competencia entre empresas y personas en lugar de la asociación y la cooperación (invocando al mercado como instancia más adecuada de decisión sobre precios y cantidades); (2) instituciones jurídicas para legitimar y defender la propiedad privada y la iniciativa individual; (3) cuestionamiento crítico y reducción de la función del

Estado en cuanto a la producción monopólica de bienes y servicios y su relegamiento como árbitro de los conflictos laborales, aceptando la heterogeneidad de poder y de recursos de los empleadores; (4) impulso al progreso individual en base al esfuerzo propio, promoviendo la capacidad de emprender y de asumir riesgos aceptando la posibilidad de fracasar, desconociendo las heterogeneidades en cuanto al acceso a las oportunidades (herencia, nivel educativo, capital social, etc.); (5) promover los ascensos y promociones del personal asalariado tomando en cuenta no solo el tiempo de trabajo sino también el mérito, el grado de involucramiento o compromiso con la suerte de las empresas, el imperativo de formarse y de buscar el perfeccionamiento técnico-profesional de su “capital humano”, la aceptación justificada de la creciente desigualdad de remuneraciones y tratar de hacer carrera en función de esos criterios, dejando de lado la solidaridad.

3.- LA NUEVA CONFIGURACIÓN GEOECONÓMICA MUNDIAL

La finalización de la guerra fría fue la consecuencia de la caída del muro de Berlín y la implosión de la URSS, con lo cual los Estados Unidos dejaron de tener a la URSS como contrapoder militar. Pero al mismo tiempo, después de la Revolución Cultural en China, se instaura allí un capitalismo de Estado, modernizado, conducido por un partido comunista renovado con dirigentes con una formación científica y tecnológica que adoptan una planificación económica basada en la industria, en las nuevas tecnologías y el equipamiento en infraestructura. El objetivo es atraer empresas transnacionales estableciendo normas jurídicas estables para promover la producción, destinada primeramente a las exportaciones con un sistema severo de seguridad para proteger las empresas y controlar las protestas. La existencia de un partido único, donde rige una disciplina severa, cuyos dirigentes se renuevan, se castigan las desviaciones y los actos de corrupción, y la consolidación de una burguesía industrial } moderna (donde ya hay miles de multimillonarios) produjeron un cambio sustantivo que modificó la geoeconomía del planeta posicionándose como una potencia mundial, que en materia económica y tecnológica disputa la hegemonía norteamericana, al mismo tiempo

que Japón y la Unión Europea pierden dinamismo y se estancan. Dentro del mundo capitalista industrializado, la pérdida de poder y de prestigio de los Estados Unidos, permitió que en varios países se consolidaran otras formas de capitalismo siguiendo sus historias y trayectorias nacionales. Así además de la modalidad dominante que es el modelo anglo-norteamericano (al cual se alinean Canadá, Australia, Nueva Zelanda), han surgido y se han consolidado otras modalidades, por ejemplo en Japón, en los países nórdicos, el modelo renano (Alemania y Austria), el de Europa continental (Francia, Bélgica, Holanda), el de Europa del sur (España e Italia), el de los ex países comunistas (PECO) y el que está presente en los grandes países de América Latina. Progresivamente las actividades industriales más modernas y rentables, donde hay economías de escala, se instalan en China, los países del sudeste asiático y las "maquilas" en los países en vías de desarrollo, mientras que la actividad financiera se concentra en Estados Unidos, el Reino Unido, Francia y Alemania y los "paraísos fiscales". Surge así una nueva división internacional del trabajo.

4.- LOS CAMBIOS EN LA RELACIÓN SALARIAL

Las consecuencias de todas esas medidas fueron profundos cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo para bajar los costos fijos y variables que se reflejaron en: (1) Reducción de la talla de las empresas (para facilitar la gestión y reducir costos). (2) Recurrir a la subcontratación y de la tercerización buscando reducir el tamaño del colectivo de trabajo (y al mismo tiempo el poder de los sindicatos). (3) Abandonar la estrategia de integración vertical de la producción. (4) Renunciar a la producción masiva de productos homogéneos que se había instaurado para aumentar la productividad y reducir costos unitarios. La lógica del MPC neoliberal, para evitar que caigan las tasas de ganancia, induce a intensificar el trabajo, aumentar la productividad, reducir los costos unitarios y en particular achicar la planta de personal asalariado que está regulada con contratos por tiempo indeterminado (CDI) y con garantías de estabilidad. Porque los CDI les quitan libertad a los empleadores para despedirlos fácilmente y con bajos

costos cuando cae la demanda. Si ellos necesitan fuerza de trabajo o deben reemplazar la existente, recurren a los contratos por tiempo determinado (CDD), de temporada o a “plazo fijo”, regulados por el derecho civil o comercial; en síntesis, recurren al trabajo precario. Pero además, para reducir los costos fijos y las contribuciones a la seguridad social se busca: (1) “Exteriorizar físicamente la fuerza de trabajo” fuera de la empresa (instaurando el teletrabajo a domicilio, estimulando en otras empresas la subcontratación y la tercerización, o también la deslocalización hacia países o regiones donde se obtienen franquicias, los impuestos son bajos, no hay sindicatos o son débiles), y (2) “Exteriorizándolos jurídicamente” para que un grupo de los nuevos empleados no queden cubiertos por la Ley de Contrato de Trabajo considerando que su inclusión incrementaría los costos salariales y los laborales y se adopta la forma de empresas de plataformas o empleando en su lugar trabajadores precarios, monotributistas, autónomos así como los trabajadores de planta transitoria y los que son contratados como consultores en la administración pública.

TERCEIRA PARTE

EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS SOBRE LA RELACIÓN SALARIAL

En nuestros días, desde la emergencia del modo de desarrollo neoliberal, gracias a la generación y vigorosa expansión de las TIC's en todos los países del mundo, se han difundido dos nuevos procesos de trabajo: por una parte el teletrabajo y por otra parte el reparto de productos (“delivery”) y el transporte de pasajeros (uberización) en base a plataformas digitales. Ambos cambian la anterior división social y técnica del trabajo. Esto se debería agregar a la compra, venta y entrega a domicilio de productos on line, así como las transacciones bancarias y financieras, los trámites administrativos a distancia, la teleeducación a diversos niveles, la solicitud de turnos en los centros de salud, las consultas recurriendo a la telemedicina, el pago de impuestos y de servicios desde el domicilio o la oficina, las video

conferencias y participación en directo en eventos internacionales, que han reducido sensiblemente el tiempo de trabajo, la necesidad de viajar salvo casos de extrema necesidad y las dificultades para hacer esas operaciones. La paradoja es que todo esto podría haberse decidido comenzar antes y que fue la Pandemia la que aceleró la implementación de esas nuevas tecnologías que será imposible volver atrás.

I.- EL TELETRABAJO

El teletrabajo introduce la división física del trabajo. El mismo se ha difundido más ampliamente desde el inicio de la pandemia del COVID-19, porque permite ahorrar capital fijo poniendo literalmente el teletrabajador su domicilio gratuitamente al servicio de la empresa, pero en desmedro de su privacidad e intimidad.

Desde esa perspectiva, la introducción de las TIC's contribuyó a migrar los trabajadores a sus domicilios para hacer un trabajo remoto a distancia conectado (TRADC), con o sin relación de dependencia. El porcentaje de teletrabajadores ya crecía regularmente, pero la crisis económica actual y la pandemia aceleraron vertiginosamente su porcentaje en muchas otras ramas de actividad y todo hace prever que, cuando se logre controlarla, no será posible volver totalmente al mismo punto de partida.

Un aspecto a destacar es que las TIC's permiten superar, al menos parcialmente, los límites en el tiempo y el espacio que nos imponía nuestro cuerpo para no trabajar físicamente en la sede de la empresa u organización y poder ahora ejecutar tareas y adoptar decisiones en tiempo real, sin moverse del domicilio.

Es un cambio importante pero que por su amplia difusión se ha naturalizado. Los sistemas informáticos para implementar estas modalidades se multiplicaron rápidamente y su bajo costo facilitó su utilización. Las nuevas tecnologías informatizadas (NTI) y en particular el teletrabajo, pueden generar problemas a nivel del empleo. Según la

lógica del modo de producción dominante, se busca sistemáticamente reducir todos los costos y entre ellos los costos salariales y laborales.

El incremento de la productividad que se obtiene con el teletrabajo respecto del trabajo presencial, puede dar lugar a una disminución del empleo sin que caiga la producción, o al menos puede permitir que aumente la producción sin requerir una mayor dotación de personal porque se intensifica su uso. Es decir que se ahorran costos fijos y variables y, al mismo tiempo, aumentan las tasas de ganancia, pero se reduce la capacidad de generar nuevos empleos.

El trabajo remoto a distancia y conectado (TRADC -home office) es una de esas nuevas modalidades de actividad, que los teletrabajadores realizan a pedido de un empleador utilizando las TIC's, estando comunicados electrónicamente con los empleadores y usuarios y trabajando físicamente distantes respecto de la sede de su empleador, pero también de los consumidores o usuarios del producto, pues todos ellos pueden estar en cualquier lugar del mundo.

Pero no es una actividad que esté libre de barreras a la entrada, cualquiera no puede ser teletrabajador. Porque se requiere un cierto nivel de instrucción de nivel terciario y universitario y el dominio de la informática. Por otra parte, según las estadísticas disponibles, antes de la Pandemia el 60% del total de teletrabajadores era de edades medianas (entre 25 y 45 años) y la proporción de varones y mujeres era equilibrada.

De manera similar, el nivel de las condiciones de trabajo y las remuneraciones era un 75% superior al promedio y predominaban los empleos registrados. El hecho de trabajar fuera del establecimiento y de manera individual no favorece objetivamente la afiliación ni la acción sindical, y la escasa relación presencial con los dirigentes y delegados dificulta la interacción. Por

otra parte obliga necesariamente a las organizaciones sindicales a formar a sus dirigentes y adoptar otras modalidades de acción.

I.- VENTAJAS, DESVENTAJAS Y RESTRICCIONES DEL TELETRABAJO

Estamos frente a un cambio importante del proceso de trabajo cuyas consecuencias van a perdurar porque tiene ventajas y oportunidades para los actores sociales.

a) PARA LOS EMPLEADORES

Los empleadores incorporan las TIC's y recurren al home office porque permite reducir su inversión en capital y los costos de producción.

Se confirmó que es una forma eficaz para reducir los costos y aumentar la productividad. En efecto, reduce los costos fijos porque se requieren menos edificios y oficinas, disminuye en consecuencia el pago de impuestos y alquileres, así como los costos de mantenimiento y limpieza al disminuir los espacios para el trabajo presencial. Y, en particular hay menos inversión en los medios de trabajo: computadoras, impresoras, periféricos, teléfonos celulares o tablets con sus respectivos servicios de conectividad, así como los seguros contra robos y roturas de los equipos.

También, permite reducir los costos variables porque se reduce la cantidad de personal de supervisión y aumenta la productividad porque se extiende “de hecho” la duración de la jornada laboral y disminuye el “tiempo muerto” pues debido al aislamiento físico, se redujo el tiempo destinado habitualmente para las “pausas-café” y conversar amigablemente con los colegas. En primer lugar

Por otra parte, en cuanto a los costos salariales y laborales se redujo de hecho el pago de horas extras, las llegadas tardes y los días de licencia por enfermedad. Además, si no hay disposiciones en contrario, quedan a cargo del trabajador la totalidad del pago del alquiler de su domicilio y los impuestos -en caso de ser propietario- así como el consumo de los servicios públicos que antes estaban a cargo de la empresa (electricidad, gas, agua y saneamiento, cale-

facción), la provisión del extintor de incendios y un botiquín para primeros auxilios. Un tema relacionado directamente con la salud física es la adquisición, uso y mantenimiento del mobiliario diseñado ergonómicamente. Pero la prevención de los riesgos ocupacionales por medio de las compañías privadas de seguro contra riesgos del trabajo no siempre está cubierta por las empresas u organizaciones y es fuente de litigios cuando se produce un accidente de trabajo (porque es difícil delimitar si es de tipo doméstico o está relacionado con el trabajo). Tampoco están cubiertos los problemas de salud psíquica y mental debido a los riesgos psicosociales en el trabajo.

El teletrabajo permite al teletrabajador reducir los costos, el tiempo de transporte y las dificultades creadas por las grandes distancias y dificultades de tránsito que generaban tardanzas del personal. Algunos empresarios no aceptaron de entrada adoptar el teletrabajo porque al no poder vigilar y controlar de cerca a los trabajadores, creían que estarían ociosos y bajaría su productividad.

Pero se constató que, comparativamente, aumentó la productividad, porque al eliminar el tiempo de trayecto se extendió “de hecho” la duración de la jornada y debido al aislamiento físico se redujo el tiempo reservado habitualmente para conversar con los colegas.

b) PARA LOS TRABAJADORES

Todos los trabajadores no están en condiciones de trabajar utilizando las TIC's, porque hay un retraso en la alfabetización informática y se necesita un tiempo para la formación y experimentación. Se requiere, además, tener la propiedad de los medios de trabajo a lo cual no han accedido aún todos los sectores sociales. Deben también reunir ciertas características específicas: tener la formación y competencias necesarias, capacidad para trabajar con un alto grado de autonomía y de responsabilidad, ser capaces de auto-organizarse para cumplir en un tiempo dado los objetivos fijados, sin necesidad de la vigilancia y control presencial del jefe o supervisor. Las encuestas señalan los motivos por los cuales se busca o se acepta ejecutar este trabajo. Muchos jóvenes buscan acceder a esa actividad porque sería compa-

tible con hacer deportes y continuar sus estudios, flexibilizando los días y horarios donde deben cursar materias presenciales, incompatibles con los horarios de la fábrica o de la oficina. La mayoría busca reducir el tiempo y el costo que implica el transporte y las molestias por la incomodidad cuando viven alejados de sus lugares de trabajo.

Pasar a la condición de teletrabajadores permite reducir el costo de comer fuera de casa y vestir más cómodos. Les permite tener flexibilidad horaria para hacer fuera del domicilio ciertos trámites personales y desarrollar dentro de la jornada de trabajo y en su domicilio otros proyectos personales completando sus ingresos. Trabajar en el domicilio facilita llevar y recoger a los niños de las escuelas, que se puedan recibir proveedores o artesanos para hacer trabajos de refacción en el hogar y hacer las compras de los insumos. El teletrabajador puede distribuir el uso de su tiempo de trabajo según sus preferencias o necesidades personales, hacer las pausas cuando lo necesita, aunque para lograr los objetivos tenga luego que trabajar de noche o en la madrugada, en feriados y fines de semana. También están los que prefieren teletrabajar cuando se requiere una mayor concentración para lograr un estándar adecuado de calidad, evitando la burocracia de la oficina y las conversaciones y discusiones presenciales, a veces innecesarias.

Para muchos – los más jóvenes - es una forma de satisfacer su pasión por la tecnología, por sentirse “modernos”, aprender el uso de nuevas aplicaciones, aunque el trabajo ante pantallas puede despertar una cierta adicción.

En nuestra opinión, el rendimiento de la actividad en el domicilio es mayor y más eficaz a condición de que se encuentre allí con un espacio aislado y adecuado, donde sea posible concentrarse y trabajar sin tener que soportar las frecuentes interrupciones no programadas que ocurren en las oficinas. Es también la posibilidad de evitar el contacto con colegas y jefes con quienes las relaciones no son buenas y se generan altercados debido a un mal clima laboral. Muchos valoran la posibilidad que ofrece el teletrabajo para quedarse en casa para atender, al mismo tiempo, necesidades familiares y compartir tareas de cuidado (hijos, personas a cargo, enfermos). Se dice con frecuencia que las mujeres con hijos de corta edad, que no cuentan con un apoyo para

el trabajo doméstico o que tienen una responsabilidad en cuanto al cuidado de enfermos o de ancianos en el domicilio, son las que solicitan trabajar a domicilio como una forma de hacer frente alternativamente a esas demandas. Lo que en verdad ellas buscan es compatibilizar en el tiempo y el espacio la vida profesional y la vida familiar.

Pero en los hechos, el resultado es otro: esas actividades obligan a interrumpir con frecuencia la actividad laboral de una manera no siempre programada y para compensar esas pausas, ellas prolongan los horarios de trabajo, no solo durante la noche o la madrugada sino también en los fines de semana y días feriados. Es un claro ejemplo de la “doble jornada” cuando aún persiste una división sexual del trabajo tradicional de cuidados en el seno de las familias. Es decir que se incrementa su fatiga.

2.- CONDICIONES Y LÍMITES PARA EL USO DEL TELETRABAJO

Los teletrabajadores ponen de hecho a disposición del empleador un espacio en su domicilio. Pero todos los domicilios no reúnen las condiciones que consideramos necesarias: disponer de una habitación dotada de un cierto confort que esté al abrigo de los ruidos y las interrupciones propias de la vida doméstica para poder trabajar con privacidad y no generar tensiones con el resto de la familia pues se reduce para ellos, el espacio, la privacidad y la intimidad.

Las PC y las cámaras en el domicilio deben tener la capacidad de memoria y el software requeridos, las impresoras y los periféricos deben funcionar correctamente, la electricidad y la conectividad deben ser seguras y constantes, que la iluminación, el ruido y la temperatura deben ser adecuados, que estén controlados los riesgos del medio ambiente de trabajo y cuenten con los equipos de protección personal. Y algo que es central: que para trabajar no se utilice “la silla del comedor” y el escritorio o la “mesita auxiliar”, sino las que son diseñadas ergonómicamente, es decir que se puedan adaptar a sus medidas antropométricas para trabajar más cómodos, reducir la fatiga y prevenir los trastornos músculo esqueléticos (los más fre-

cuentas entre los teletrabajadores), pues por lo general la jornada de trabajo en el domicilio resulta ser más prolongada e intensa que en las oficinas. En síntesis, muchos prefieren el teletrabajo para mejorar la calidad de vida y al mismo tiempo consideran que, de esa manera, están cuidando responsablemente el medio ambiente porque al no viajar se reducen las emanaciones de dióxido de carbono.

Pero la prevención de los riesgos ocupacionales por medio de la ART y la reparación de los daños no siempre están cubiertas por las empresas u organizaciones públicas y es fuente de litigios cuando se produce un accidente de trabajo (pues es difícil delimitar si es de tipo doméstico o está relacionado con la actividad). Tampoco están cubiertas las dolencias tipo psíquico y mental provocados por los riesgos psicosociales en el trabajo, que aún no están previstos por la Ley de Riesgos del Trabajo ni cubiertos por las ART.

La pantalla y el teléfono celular a menudo generan una cierta adicción para seguir conectados y cuando el trabajador ha concluido la jornada y le siguen llegando mails o llamadas, si él está motivado se siente moralmente obligado a responder, mientras que si estuviera saliendo de la oficina al final de la jornada no las atendería y respondería el día siguiente.

De esta manera, se sienten presionados para trabajar horas adicionales que aumentan la fatiga y deberían considerarse extras, pero habitualmente no son pagadas como tales. Es más factible que los trabajadores conscientes y responsables hagan voluntariamente horas extras porque les domina la ansiedad por terminar el trabajo.

Con frecuencia, los jefes o supervisores, apurados a su vez por los clientes o usuarios, los llaman cualquier día y a cualquier hora por problemas del trabajo. Los teletrabajadores sienten así a menudo que están en permanente situación de disponibilidad respecto de la empresa.

Entre las desventajas, algunos no toleran el aislamiento físico y consideran que el teletrabajo en soledad respecto del colectivo de trabajo genera incertidumbre y angustia, y señalan que falta una legislación específica para que los sistemas de control destinados a la protección

de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa salvaguarden la intimidad del trabajador y su privacidad domiciliaria. En el domicilio, cuando no hay pausas establecidas se corre también el riesgo de distraerse y no poder concentrarse y los demás miembros de la familia no siempre comprenden por qué causas no pueden interrumpir el teletrabajo para realizar o cooperar en las tareas de cuidado. A

lgunos teletrabajadores perciben desventajas y dificultades porque consideran que la calidad de la comunicación presencial no es totalmente equivalente a la que se hace por mail y teléfono. La comunicación a distancia es menos fluida con jefes y compañeros. Las reuniones por videoconferencia se dificultan en el horario laboral y algunas tareas en equipo se demoran.

Muchos teletrabajadores perciben una falta de reconocimiento o valoración de su trabajo y lo atribuyen a la distancia. Por todo esto, es importante que el trabajo en el domicilio sea una opción voluntaria confirmada de manera fehaciente y no una obligación, menos aún si no están dadas ciertas condiciones.

Si no se adoptan metodologías inclusivas que estimulen la comunicación y la cooperación mutua, el teletrabajo puede conducir a una “individualización”, a trabajar en soledad con un distanciamiento respecto de la empresa, del colectivo de trabajo y de la organización sindical.

Los problemas laborales, las quejas y reclamos de los teletrabajadores hacia la empresa se procesan individualmente, prescindiendo de la intermediación sindical, aún cuando se trate de problemas que afectan a todo el colectivo de trabajo.

En algunos países, las organizaciones sindicales han denunciado la existencia de sistemas sofisticados, del tipo “software espías” instalados sin la información y el consentimiento de los trabajadores para controlar de manera remota sus resultados, violando de esa manera la privacidad y la intimidad. Y la paradoja consiste en que esto sucede sin necesidad de que estén allí físicamente presentes los jefes y su-

pervisores, al mismo tiempo que puede generar conflictos familiares.

3.- EL TELETRABAJO, LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES

Los teletrabajadores deberían tener los mismos derechos que los presenciales y la remuneración recibida por el teletrabajador no podrá ser menor a la que percibe un empleado que realiza las mismas tareas pero en modo presencial. El Contrato de Trabajo debe ser voluntario, bilateral y pactado por escrito, y el trabajador debe estar autorizado a interrumpir la jornada para atender el cuidado de las personas con las que convive en el domicilio. El empleador no debe hacer uso de software de vigilancia sin el consentimiento del trabajador. El trabajador debe tener el derecho a la “reversibilidad”, si no se adapta a la nueva modalidad, y el empleador tiene la obligación de reintegrarlo al establecimiento, salvo que ha sido contratado específicamente para teletrabajar.

Una vez cumplida la jornada de trabajo acordada, el trabajador debe tener el derecho a la “desconexión digital”, sin que por ello sean sancionados y el empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Los teletrabajadores deben gozar de la protección legal en materia de higiene y seguridad y esto debe ser controlado por la organización sindical y en el caso de que le ocurra un accidente al teletrabajador en el domicilio, el mismo se considerara un accidente de trabajo. En cuanto al uso del software provisto por la empresa, el teletrabajador debe utilizarlo solo para su trabajo, y el mismo no debe violar la privacidad y la intimidad del trabajador.

Dada la velocidad de los cambios en software y aplicativos, es una actividad que requiere una formación continua para mejorar la productiva y la calidad y no perder en competitividad con las demás empresas. La misma debería estar a cargo de la empresa y llevarse a cabo durante la jornada laboral. Por razones de lógica, el empleador debe proporcionar los medios de trabajo o establecer una compen-

sación por la amortización en el caso de que éste use los que son de su propiedad. Un tema que es objeto de conflictos y litigios se refiere a las condiciones de espacio, privacidad, confort y seguridad para que se pueda ejecutar normalmente el trabajo, y si se lleva a cabo en el domicilio del trabajador se debe establecer quien debe asumir los costos de alquiler de ese local, el pago de impuestos y el consumo de los servicios públicos. Una novedad en la historia del capitalismo y a la cual se le ha dado poca atención es que el teletrabajador, además de su fuerza de trabajo, pone también a disposición del empleador su propio domicilio y si no se establece lo contrario eso es gratuito. Además de la división social y técnica del trabajo, con el teletrabajo se introduce la división física del trabajo entre el trabajador y los empleadores o accionistas que están en la sede o el establecimiento.

Uno de los objetivos buscados es poder reducir los costos, además de achicar la talla de las empresas, aumentar la productividad, bajar las tasas de ausentismo y de licencias por enfermedad. En cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo se trata de un trabajo sedentario que implica una carga física para adoptar gestos, posturas y esfuerzos para mantener en permanencia una posición adecuada ante la pantalla, la Tablet o el teléfono, que exigen trabajar en situación de tensión, pudiendo generar trastornos músculo esqueléticos y en las articulaciones.

Pero es para nosotros importante destacar que a Pandemia ha puesto en evidencia la existencia de riesgos psicosociales en el trabajo, que estaban total o parcialmente invisibilizados. Desde que cambia el modo de desarrollo que hemos evocado al inicio, se ha intensificado generalmente el trabajo dando lugar al sufrimiento psíquico y mental, es decir que impactan sobre las dimensiones más profundas del ser humano originada en el contenido y la organización del proceso de trabajo (Neffa, 2015).

La Pandemia (y sobre todo la cuarentena) obligaron a repensar la organización del trabajo, para tratar de que la misma sea más creativa, estimule la autonomía responsable. Si se logra controlar la pandemia o al menos reducir sus efectos, cuando se reinicien las actividades

un porcentaje importante preferirá seguir trabajando permanentemente en el domicilio por las ventajas ya mencionadas y otros deberían volver a trabajar en las oficinas. Pero un grupo importante aceptaría un régimen mixto, como por ejemplo varios días en casa y uno o dos en la oficina para llevar a cabo algunas actividades presenciales y volver a contactarse y compartir momentos con sus colegas.

Durante los periodos de confinamiento el tiempo para los trabajadores se transformó, se desdibujó la proporción entre el trabajo, el ocio y la vida familiar, desaparecieron las fronteras. El trabajo invadió la esfera doméstica y puede generar conflictos con el resto de la familia, incluso las disputas para acceder al uso de la única PC disponible. Si existen niños también confinados hay que atenderlos cuando lo solicitan o necesitan y puede haber una disputa por los medios de trabajo si ellos deben hacer tareas escolares.

Un espacio de la casa también se convirtió buena parte del día en un aula y se modificaron los horarios de la vida doméstica vulnerando la privacidad y la intimidad. Esto requiere un esfuerzo y un tiempo de readaptación, un estado de alerta o vigilia que puede ir acompañado por angustia y ansiedad, dificultando la capacidad de concentración del teletrabajador para poder cumplir con los objetivos en el plazo acordado.

Las investigaciones han constatado cambios en las relaciones entre el teletrabajador, los jefes y supervisores, así como con los clientes o usuarios y los compañeros de trabajo. Progresivamente en lugar de relaciones plenamente “humanas” (es decir donde intervienen los cuerpos, las dimensión psíquicas y mentales), las relaciones pasan a ser relaciones digitales, de alguna manera artificiales, que cuando hay conexión dan una imagen transfigurada de las realidad.

La comunicación y el trato con los colegas jefes y supervisores ya no se ejecuta directamente por medio de los cinco sentidos que intervienen y la percepción de los otros se desfigura e impide conocer exactamente la identidad. Es una comunicación artificial. La voz que emiten o escuchan parece la de un robot, en las pantallas no se ven todas las dimensiones de los cuerpos (solo dos de las tres), no se percibe la temperatura y

el olor del otro, que lo identificaban, porque cuando teletrabajan no dan la mano, un abrazo o un beso a la mejilla (Rubбини, 2018).

4.- EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO SOBRE LA SALUD DE LOS TELETRABAJADORES

En conclusión, este proceso de trabajo implica una intensificación y mayor fatiga física, psíquica y mental que como veremos más adelante, pueden estar en el origen de enfermedades que, como son ignoradas, no están incluidas en el listado de la legislación. Pero el impacto de las NTI no será mayormente sobre el cuerpo en términos de fatiga física, dolores, accidentes o enfermedades profesionales, sino sobre las dimensiones psíquicas y mentales en términos de sufrimiento.

Los RPST son “los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” (Gollac, 2011 y Neffa, 2019).

¿CUÁLES SON ESOS RIESGOS QUE PROVOCAN PRIMERAMENTE SUFRIMIENTO?

1.- La demanda psicológica y el esfuerzo requerido para ejecutar la actividad está originada por la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo que determinan la carga psíquica, mental y global de trabajo, por la duración real del tiempo de trabajo y su configuración (diurno, nocturno en turnos fijos o por turnos rotativos, en horarios anti-sociales), su exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo. Es una actividad que implica para el trabajador el uso de sus recursos y competencias cognitivas para hacer un trabajo de calidad, asumiendo responsabilidades.

2.- Las exigencias emocionales se consideran a veces como inherentes al trabajo y casi connaturales. Teletrabajar es un trabajo

emocional que implica controlar las emociones para tener la capacidad de soportar pasivamente críticas de los superiores, insultos y amenazas de clientes y usuarios, fingir que se es amable y ejecutar ordenes que se consideran inadecuadas para no contrariar a los jefes y fidelizar a los clientes para no recibir quejas. Se puede tener miedo de equivocarse y de fracasar en la actividad. Los trabajadores sienten a menudo la necesidad de esconder o de controlar las propias emociones, no comunicarlas, para poder llevar a cabo eficazmente la actividad y sin demoras. Pero esto genera sufrimientos.

3.- La autonomía en el trabajo consiste en no tener que asumir una actitud pasiva en el trabajo, sino poder ser actores para controlar su propia vida laboral y participar en la adopción de decisiones que les conciernen. Pero si prima una excesiva división técnica y social del trabajo que conduce a tener que ejecutar lo que ha sido concebidos por otros, ejecutar trabajos que son repetitivos y rutinarios, desprovistos de interés y que impiden, limitan o subestiman el pleno uso de sus propias facultades mentales, eso resta autonomía al trabajador, quitándole estímulos para involucrarse en el trabajo.

4.- Las relaciones sociales en el trabajo (horizontales) y las relaciones de trabajo (verticales) son decisivas. Pueden dar lugar al reconocimiento de los jefes y colegas por la utilidad del trabajo ejecutado. Pero a veces para intensificar el trabajo y aumentar la productividad, estimulan la competitividad entre los teletrabajadores y premian a quienes producen más o lo hacen más rápido. Muchos tienen la sensación de que son vigilados y controlados por medios digitales lo cual les genera temor e incertidumbre pudiendo ser víctimas de injusticias organizacionales.

5- Los conflictos éticos y/o de valores se generan cuando trabajar implica de hecho tener que violar sus creencias, valores, normas y convicciones. Esto sucede por ejemplo cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad porque no dispone de los medios y equipos de producción adecuados, cuando tiene la obligación y es presionado para trabajar apurado, o cuando su actividad se trava y retrasa por deficiencias del sistema, de la conec-

tividad o cortes de electricidad. Los teletrabajadores sufren mucho éticamente cuando tienen la obligación de hacer cosas con las cuales no están de acuerdo o con las que claramente se está en desacuerdo, por ejemplo cuando si se ven obligados a mentir, no decir todo o esconder información como algo propio de su trabajo y para dar una buena imagen de la empresa u organización. El sufrimiento es mayor cuando el trabajo no es recompensado monetariamente o no es reconocido moral y simbólicamente por su empleador.

6.-Los riesgos en cuanto a la inseguridad en la situación de trabajo y a la estabilidad en el empleo, surgen cuando se percibe una amenaza de desempleo, si se tiene un trabajo precario porque no está contratado por tiempo indeterminado y con garantías de estabilidad o directamente porque su empleo no está registrado (“en negro”) y queda desprotegido socialmente. La crisis económica actual genera la incertidumbre de perder el empleo, el salario y el acceso a la protección social. También se sufre cuando debido a la distancia respecto de la sede de la empresa, no se perciben posibilidades ciertas de hacer carrera y quedan confinados a ejecutar las mismas actividades pero sin posibilidades de ascenso o promoción.

Dada la unidad sustancial de los seres humanos y la interrelación entre las dimensiones físicas, biológicas, psíquicas y mentales, si una de ellas es vulnerada por el dolor o el sufrimiento, eso tiene repercusiones sobre las demás y finalmente esos riesgos se somatizan.

El teletrabajo se enfrenta a riesgos para la salud, y entre ellos lo que significa el trabajo constante ante pantallas de visualización, los gestos y posturas que debe mantener el teletrabajador y los problemas psíquicos y mentales. El trabajo ante pantalla puede provocar trastornos oculares, por ejemplo el “ojo seco”, cuando la vista queda mucho tiempo fija y no se parpadea para lubricar la retina y produce hinchazones y molestias para continuar trabajando.

Si las mesas y sillas de trabajo no fueron diseñadas ergonómicamente con el correr del tiempo pueden provocar dolores y trastornos

músculo-esqueléticos que pueden obligar a interrumpir el trabajo. Estas son dos características esenciales de los riesgos que el teletrabajo acarrea para el cuerpo humano. Pero es una actividad que va a experimentar riesgos psíquicos y mentales, y generar fatiga, porque es un trabajo que requiere estar muy atento, utilizar la memoria y las capacidades cognitivas para poder ejecutar un trabajo eficaz y de calidad.

El aislamiento con respecto del colectivo de trabajo, tener la sensación de hacer un trabajo en soledad cuando los seres humanos somos naturalmente sociables, la angustia que se sufre cuando hay plazos fijos para terminar las tareas y se percibe la fatiga no solo física sino también psíquica y mental, pueden predisponer para contraer enfermedades y para la adicción al café, al cigarrillo, el alcohol o a estupefacientes para poder resistir a las tensiones.

Trabajar en el domicilio no siempre se puede llevar a cabo sin perturbar la vida familiar, pues implica para todos tener que cambiar los ritmos, los horarios, la disposición del espacio y se generan disputas por el uso de los dispositivos electrónicos.

El trabajo ante pantalla puede producir adicción y generar la necesidad de seguir trabajando aún cuando se haya cumplido la jornada, como lo han demostrado las investigaciones a las cuales hemos podido acceder. Es una actividad que requiere una formación continua dada la velocidad con que ocurren los cambios tecnológicos y en las aplicaciones que se deben aplicar para no perder en competitividad con las demás empresas.

II.- EL TRABAJO EN ECONOMÍAS DE PLATAFORMAS

Las nuevas tecnologías informatizadas (TIC's) han permitido innovar en cuanto a las organizaciones económicas. Varios grupos de personas venden el uso de su fuerza de trabajo a una o varias plataformas.

(1) están los que venden a las familias un servicio a domicilio, el care (cuidado de las personas y su salud), tareas de mantenimien-

to, limpieza, reparaciones, enseñanza a domicilio, traducciones, desgrabación de entrevistas, modalidad que se amplió fuertemente,

(2) los que ofrecen servicios de transporte automóvil a pedido (Uber es el más conocido) o que entregan productos a consumidores, y

(3) los que realizan tareas sobre un sitio sin tener otro contacto que como clientes (Amazon, y muchas otras) incluidos los servicios profesionales calificados (traducciones, análisis contables, diagramación de publicaciones, etc.). Vamos a referirnos acá más directamente a las que funcionan en base a plataformas para facilitar el transporte de mercancías y de pasajeros. Ellas no se consideran empresas, sino “simples” intermediarios entre la oferta y la demanda de productos utilizando algoritmos, que se definen “neutros” entre capital y trabajo y afirman no tener necesidad de empleados para llevar a cabo su actividad.

Estas organizaciones son en su mayoría de carácter transnacional que, para no quedar sometidas al pago de impuestos a los réditos, a recibir la Inspección del trabajo y celebrar contratos de trabajo con todo lo que eso implica, niegan su condición de empresas tradicionales y adoptan la modalidad de plataformas. Se trata de una forma de organización económica que se instaura en la era del capitalismo cognitivo. Su actividad consiste en conectar directamente a los oferentes y los demandantes en un mercado, a través de la utilización de algoritmos. Es una modalidad de trabajo que se consolida cuando se instaura el nuevo modo de desarrollo y la actividad económica se organiza no desde la oferta sino a partir de la demanda: consiste en buscar y aproximarse al cliente para estimular el consumo antes que producir y esperar para ofrecérselos cuando éste se acerque.

1.- EMERGE UN NUEVO PROCESO DE TRABAJO

Los medios de producción utilizados son específicos y no requieren mucho capital por parte de la empresa. En su sede real esas organizaciones disponen de un edificio pequeño dotado de muchos servidores, PCs y teléfonos, donde la dotación de personal técnico y administrativo

es reducido y altamente calificado en el dominio de las TIC's, incluso a veces trabajan a distancia desde sus domicilios. Buena parte de los medios de trabajo utilizados sobre el territorio donde intervienen deben ser aportados por los trabajadores que ejecutan la actividad: una bicicleta o una moto, un teléfono celular o un Ipad/Tablet dotados de buena capacidad de memoria y una batería, así como los bolsos, canastas o mochilas, que si no son provistos por la empresa, deben comprarlos o entregar una garantía y compensar su deterioro. La ropa de trabajo y el casco como equipo de protección personal con el logo visible de la plataforma, no siempre son provistos por la plataforma pues lo más frecuente es que los compre el repartidor. En el centro de las grandes ciudades, algunos repartidores se desplazan a pie para hacer el reparto, gastando su calzado... En síntesis, la organización no requiere mucha dotación de capital fijo, las plataformas no requieren mucho espacio físico, las operaciones se concretan en el ciberespacio pero los productos se trasladan en el territorio. En su totalidad o en parte, los medios de producción son provistos por los trabajadores.

La actividad de esta organización consiste en intermediar, mediante dispositivos electrónicos (algoritmos), para la entrega de mercancías o prestar servicios de mensajería a los consumidores que los solicitan. La empresa proveedora entrega el pedido al cliente por medio de un repartidor que los transporta hasta su domicilio u oficina. La fuerza de trabajo es atraída por las plataformas, invocando la flexibilidad y la comodidad, la facilidad de ambas partes sin costos para ingresar y salir de la actividad (es decir serían “trabajadores libres”) y poder elegir el territorio o barrios, los días u horarios que más les conviene, siendo compatible con otras actividades que no impiden utilizar el tiempo libre. Los trabajadores serían como microempresarios o emprendedores que deciden la dimensión de la jornada así como los días y horarios en que desean trabajar.

La fuerza de trabajo no trabaja en un espacio físico ni en su domicilio como es el caso de los teletrabajadores, es “nómada” y se desplaza en el territorio para hacer el reparto. Los repartidores son por lo general jóvenes, con un nivel educativo superior al promedio (algunos

son estudiantes universitarios) mayormente varones pero de manera creciente se van incorporando mujeres (cerca de 15%). Todos deben estar en buen estado de salud –aunque no hay un examen médico pre-ocupacional- pues deben caminar, pedalear o conducir motos durante varias horas y al aire libre soportando las inclemencias del tiempo. Por esa causa, no es frecuente que haya trabajadores con incapacidades laborales debido a las exigencias del trabajo que deben ejecutar. Con frecuencia, se incorporan extranjeros provenientes de países menos desarrollados o con problemas políticos y temor a la represión, o trabajadores nacionales que han quedado desocupados sumados a los que, durante la actual pandemia, no percibieron ingresos porque no tenían un empleo estable, porque no estaban contratados por tiempo indeterminado o determinado. Los “colaboradores”, como son eufemísticamente denominados los repartidores para desconocer una dependencia jurídica y ocultar su condición de económicamente dependientes, deben disponer de los medios de trabajo arriba mencionados.

Muchos de esos trabajadores practican el pluriempleo para completar ingresos, o son estudiantes que trabajan de manera intermitente fuera del horario de clases y a veces lo hacen consecutivamente para varias plataformas porque explícitamente no existen restricciones. No se sabe con exactitud cuántos son en cada país porque no siempre están registrados pero en todos los países su cantidad se incrementó, sobre todo durante el confinamiento cumpliendo tareas “esenciales”. Se establece una clasificación de los repartidores, con frecuencia en cinco categorías, siendo la 1, el punto de inicio hasta llegar a la máxima que es la 5. Como una forma de gobernanza y de reducir las presiones por ingresos, la plataforma estimula la competencia entre los propios trabajadores y su involucramiento para que hagan méritos en cuanto a su disponibilidad en días y horarios y acepten las “órdenes” para la entrega de pedidos. Una originalidad respecto de la relación salarial tradicional consiste en que las empresas que comercializan los productos y los consumidores son asociados explícitamente al proceso de evaluación del servicio prestado. Pero el trabajador no conoce directamente y en el momento la evaluación que le atribuyen, ni tiene la posibilidad de objetarla o de pedir explicaciones. Los trabajadores

pueden ser degradados de su categoría por esas causas y si eso sucede automáticamente dejan de tener prioridad en cuanto a los nuevos pedidos, quedan “atrás en la fila” de repartidores y tienen que esperar más tiempo para recibir una orden de entrega, o bien se les asignan los trayectos más largos, en días y horarios que otros han rechazado, o deben llegar hasta barrios o lugares donde puede haber problemas en las vías de comunicación o correr el riesgo de robos o asaltos. Se trata de trabajos de reparto que se hacen en horarios “a-sociales” más frecuentemente en los días festivos y cuando el resto de la población está descansando, comiendo o en vacaciones (a “contra turno”).

Esta modalidad de trabajo no asalariado ya existía aunque con menor intensidad desde hace más de una década, pero su organización era entonces más bien artesanal y por cuenta propia, considerada como una “changa” totalmente informal, llevada a cabo de manera esporádica. A veces se remunerada con una “propina” fijada a voluntad del consumidor. Se da la paradoja de que actualmente, en términos formales estrictos del Derecho del Trabajo en su versión “neoliberal”, esta sería una actividad sin empleadores ni trabajadores asalariados, que por lo tanto está al margen del Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social, de la protección contra los riesgos del trabajo, de las normas fiscales y tributarias.

Pero científicamente, se trata de una forma específica o particular de empleo, un empleo atípico, un trabajo precario no asalariado, pero que no está formalmente cubierto por la Ley de Contrato de Trabajo. En el momento de incorporarlos a la plataforma ambas partes dejan expresamente establecido que no son asalariados en relación de dependencia: esos trabajadores pueden entrar y salir en cualquier momento de la plataforma y que a su vez recurriendo a los algoritmos la plataforma también los puede desafectar en cualquier momento con causa (mal desempeño, irregularidad en los días y horarios de trabajo en que están disponibles, por una evaluación negativa hecha por los clientes o por parte de las empresas que producen o venden los bienes o servicios transportados), por falta o disminución de la demanda, o simplemente por la voluntad de la plataforma, sin consultarlos, ni

dar preaviso y pagarle una indemnización. Como no se les reconoce la categoría de trabajadores jurídicamente y económicamente en relación de dependencia, se les niega la posibilidad de reconocer un sindicato de igual naturaleza que los demás, para que los represente ante la plataforma con iguales derechos para celebrar convenios colectivos de trabajo. Las medidas de lucha adoptadas una vez constituidos de hecho los sindicatos consisten en la suspensión o retraso de las entregas y recientemente las manifestaciones y marchas colectivas para hacer visible sus reivindicaciones. Incluso se ha constituido una federación internacional con sindicatos de varios países latinoamericanos que hicieron actos de protesta el mismo día en varios países. Es un trabajo claramente precario y por la naturaleza del mismo quienes lo realizan consideran que no quieren o desean permanecer mucho tiempo ejecutando esa actividad tan exigente y aleatoria, razón por la cual se constata una gran rotación que dificulta el funcionamiento de los sindicatos cuando son constituidos. Se trata de trabajadores que tienen una actividad individualizada, raramente trabajan juntos, se comunican entre ellos por medio de las redes sociales y solo conversan e intercambian presencialmente opiniones cuando están en los lugares de “paradas”, diálogo que es interrumpido cuando a uno de ellos lo convocan para hacer una entrega. La diferencia de puestos de trabajo o “paradas”, de horarios y la intermitencia entre los pedidos, dificultan poder llevar a cabo una reunión de conjunto o una asamblea sindical.

“Con esta estrategia de que no hay empleador ni empleados, se implantaron en el mundo al margen de toda legalidad no solo laboral, sino fiscal y tributaria”, expresa José Tribuzio, abogado de la Asociación Personal de Plataformas (APP).

Los dueños de comercios que utilizan estas apps deben pagar a la empresa de plataformas una comisión de entre el 15% y el 35% del valor de la venta, más impuestos, lo que reduce sus ingresos. Las ventas por delivery también bajaron con respecto a antes de la cuarentena dicen los directivos argentinos de la Asociación de Propietarios de pizzerías, casas de empanadas y afines (Appyce) porque durante este tiempo debido a la Pandemia no hay concurrencia masiva a reuniones sociales y cumpleaños, ni partidos de fútbol y la gente tiene

más tiempo para cocinar sus propios alimentos en su casa. Durante el periodo de aislamiento social obligatorio el uso de las aplicaciones contribuyeron a resolver parcialmente el problema de algunos locales comerciales que estaban cerrados al público, pero aún así tuvo un costo alto para ellos. La recompensa monetaria que reciben los repartidores no es fija, un salario o un sueldo por día o por mes, sino según el rendimiento, porque en esta relación de trabajo no se les reconoce su carácter de trabajadores en relación de dependencia. De hecho son “intermitentes”. Por consiguiente, no cuentan con aportes patronales al sistema jubilatorio, ni obras sociales sindicales o una compañía de seguros contra riesgos del trabajo. Para poder trabajar sin correr mayores riesgos, en Argentina ellos deben previamente inscribirse y pagar aportes a la seguridad social como monotributistas y sacar un seguro a su cargo para cubrirse por los riesgos de accidentes, pero además deben adherir a una empresa de medicina prepaga si es que no quieren limitarse a concurrir al Hospital Público, donde deben sacar turnos con mucho tiempo y hacer colas.

Se niega, entonces, que exista una relación salarial y que se les pague un salario, porque el repartidor no recibe directamente de mano de un empleador una compensación por su trabajo, sino que esta se descuenta del monto que paga el demandante o consumidor a la empresa proveedora.

Esta configuración diseñada cuidadosamente por informáticos y abogados laboristas permite que la plataforma digital no solo reduzca para la empresa los costos salariales sino también los costos laborales, así como la remuneración de los encargados de hacer la gestión de esa fuerza de trabajo.

Es un trabajo irregular, intermitente, que depende de la demanda de esos servicios y de que el algoritmo los convoque. Cobran un monto por cada entrega que hacen, más ciertos complementos según las “estrellitas” que les asignan los clientes o las empresas que proveen el producto. Pero cuando están de hecho disponibles para responder a la convocatoria de las plataformas, no están todo el tiempo trabajando (repartiendo) pues hay momentos de pausa desde cuando llegan al comercio que les entregará el producto a

transportar y esperan allí hasta que les dan la primera orden de entrega y también cuando posteriormente a su vuelta a la parada están en pausa entre dos entregas. Durante esas pausas no cobran nada, porque su remuneración es a destajo, por cada entrega. De manera que si están 8 horas disponibles y hacen dos o tres entregas pueden tener que estar sin actividad varias horas, pero las mismas no son remuneradas. Es un trabajo intermitente, una nueva relación salarial más económica para las empresas. El nivel de la recompensa monetaria es irregular, incierta, intermitente y desigual, depende de la cantidad de viajes, con una suma fija por cada uno y por la distancia recorrida, más algunos adicionales según la puntuación (las “estrellitas”) asignada subjetivamente por el consumidor. Un factor que puede ser importante en el monto de la remuneración puede provenir de las propinas, porque en varios países es habitual entregar discrecionalmente dinero a quienes prestan un servicio personal. Esta no es una contribución obligatoria, sino voluntaria y aleatoria, pero que puede llegar a ser significativa en el monto de los ingresos.

Como el ingreso monetario que perciben finalmente es reducido e incierto, quienes no tienen otro empleo tienen que estar disponibles durante largas jornadas de trabajo incluso los fines de semana y días festivos. Pero como el trabajo es intermitente en función de los pedidos, hay momentos de espera no remunerados cuando no están haciendo repartos. A diferencia de la mayoría de los asalariados, los fines de semana y días feriados son los días de más trabajo, precisamente cuando se deben transportar más productos, más rápido y los clientes son más exigentes. En promedio, si trabajan seis días por semana al menos 8 horas diarias, en total sus ingresos mensuales máximos equivalen a dos o tres salarios mínimos vital y móvil (que están muy por debajo de la canasta familiar, estimada para no ser considerado “pobres” medidos según los ingresos.

2.- LA NUEVA LÓGICA DE PRODUCCIÓN Y DE ACUMULACIÓN

Esta actividad es concebida y controlada por las compañías que ofrecen las plataformas. Sobre el monto facturado por la empresa a los

consumidores, se deduce una suma para el repartidor y la mayor parte queda para la empresa de plataformas y el comercio que proporciona el producto. Es decir que con muy poca inversión en capital y en medios de producción, pero gracias al trabajo de los repartidores, la empresa de plataformas obtiene un excedente, que se gira al exterior y en varios países sede allí no pagan impuestos a las ganancias, porque cuentan con beneficios fiscales para la promoción del software.

Hay una división técnica del trabajo en tareas (entre la plataforma, el comerciante y el repartidor), una fuerte división social del trabajo entre concepción (prescripción del itinerario más corto o rápido) y ejecución que se opera a distancia, con la particularidad de que ahora es convocado de manera impersonal gracias a un sistema informático o telefónico.

Mediante algoritmos una empresa capta la demanda de los consumidores, la transmite a la empresa que vende los productos, esta prepara el pedido, el algoritmo selecciona al repartidor y un operador transmite normalmente el mensaje por Whatsapp o teléfono al repartidor que efectúa el transporte según el itinerario que se considera más rápido y seguro. Se trata de una relación de trabajo que está invisibilizada y es opaca, pues esos trabajadores nunca verán a su patrón, ni conocerán quienes son los que lo evaluaron tal vez de manera cuestionable.

Predomina la incertidumbre y los trabajadores quedan en condición de disponibilidad para cuando el sistema los convoque y les asigne un pedido a trasportar. Al no tener una relación salarial, no cuentan con la protección del derecho de trabajo y por lo tanto no tienen derechos a un salario mínimo, vacaciones pagas, aguinaldo, obras sociales, licencias por enfermedad y la empresa de plataformas no cubre la protección social en materia de previsión social, de salud ni contra los riesgos del trabajo.

La dispersión física y temporal entre trabajadores que ejecutan sus tareas de manera individual dificulta las movilizaciones colectivas y, por los obstáculos ya mencionados, para ejercer plenamente la libertad sindical es difícil convocar a asambleas y crear una instancia permanente de representación ante la empresa. Cuando se constituyó en

2018 como sindicato la APP y comunicaron este hecho a las empresas para comenzar a negociar, el resultado fue que a todos los miembros de la Comisión Directiva los bloquearon para que dejaran de recibir pedidos, e impedir su interacción con los demás en las paradas, decisión que si rigiera la Ley de Contrato de Trabajo sería el equivalente de un despido y la violación de la Ley de Asociaciones Profesionales.

La tarea de evaluar el desempeño de los repartidores no puede ejercerla directamente la empresa de plataformas, dado que no hay una relación salarial presencial directa y esa función estratégica es transferida a los clientes y receptores de los productos transportados. Es una modalidad de “evaluación tercerizada”, opaca, pero la empresa de plataformas toma en cuenta esa evaluación y sanciona o premia al repartidor posicionándolo dentro de la grilla de estrellitas.

El capitalismo de plataformas es una forma eficaz de reducir no solo los costos fijos, sino también los costos salariales y laborales. Es un caso típico de capitalismo cognitivo.

Esta modalidad de trabajo surge junto con el nuevo modo de desarrollo capitalista neoliberal para hacer frente a la crisis del anterior modo de desarrollo (Keynesiano Fordista).

Como habíamos mencionado, para reducir los costos variables se trata de reducir la cantidad y el porcentaje de trabajadores en relación de dependencia con contratos por tiempo indeterminado, con empleos estables y garantías de seguridad (CDI), y en su reemplazo se busca exteriorizar la fuerza de trabajo, tanto físicamente (desplazándolos hacia empresas subcontratistas, tercerizadas o deslocalizadas), como jurídicamente (al establecer contratos por tiempo determinado, reclutar por medio de empresas de servicios eventuales, o contratando a monotributistas o autónomos regidos por el derecho civil o comercial), o recurrir a trabajadores no registrados o directamente negar la existencia de la relación salarial y todos sus costos. Estos mecanismos contribuyen eficazmente a reducir los costos salariales y los costos laborales (seguridad social, obras sociales, seguros para la prevención de

riesgos laborales, seguro de vida colectivos, ropa de trabajo, etc.). En el trabajo que estamos analizando el problema es más grave, porque sin violar una Ley se busca instaurar un trabajo atípico, una forma específica o particular de empleo, intermitente, por fuera de la Ley de Contrato de Trabajo, precarizando el trabajo y el empleo. Están claramente “para-subordinados” como definió Alain Suppiot (2012).

3.- ESPECIFICIDAD DEL TIEMPO Y EL PROCESO DE TRABAJO

El trabajo en economías de plataformas es un claro ejemplo de la transformación de la relación salarial que se introduce en el nuevo modo de desarrollo neoliberal, utilizando las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y que procura ocultar o negar la existencia de una relación jurídica y económica de dependencia, condiciones que están presentes en la relación salarial tradicional.

Comparemos con la situación en el caso de un empleo “típico”. La relación de dependencia se basa en que, por necesidad, el trabajador hace una concesión voluntaria de su autonomía en cuanto uso de su tiempo de trabajo a cambio del salario y el empleador directamente o por medio de sus representantes tiene el derecho establecido en la Ley de Contrato de Trabajo de poder darle ordenes, dirigir su actividad, determinar cuál es el proceso de trabajo y las técnicas que debe aplicar con las máquinas, herramientas y objetos de trabajo o insumos que se requieren para fabricar un bien o prestar un servicio durante el tiempo de trabajo.

Durante la jornada laboral y mientras ejecuta la actividad para la cual se lo contrató, solo puede ser válidamente controlado, vigilado o fiscalizado por el empleador o sus representantes (aunque para ello los nuevos sistemas de evaluación del desempeño pueden tomar en cuenta la opinión de los clientes).

Durante la jornada establecida, en su actividad principal y en su puesto de trabajo, el trabajador tiene que dedicarse exclusivamente a la tarea asignada por el empleador. Este debe proporcionar

los medios de producción necesarios para ejecutar la actividad, los que normalmente deben utilizarse dentro de su establecimiento.

Durante la jornada laboral la tarea del trabajador debe ser su actividad principal, pues debe dedicarse plenamente a la empresa, dentro de ella no puede rechazar una orden válida del empleador y mientras la está ejecutando, otro trabajador no lo puede sustituir para hacer esa misma tarea.

El trabajador debe utilizar ropa de trabajo dentro del establecimiento, si así lo establece el convenio colectivo o el reglamento interno de la empresa, pero no está obligado de llevar fuera de la misma el logo de la empresa con fines publicitarios. Durante la jornada laboral pactada para ejecutar dentro de la empresa, un trabajador asalariado no puede negarse a trabajar, hacer pausas decididas autónomamente y sin la debida autorización no tiene el derecho de abandonar su puesto de trabajo y desconectarse sin causa si trabaja sobre una PC.

Con respecto a la jornada laboral, la Ley de Contrato de trabajo permite que, si el trabajo es pactado, se puede hacer de manera permanente o discontinua, que se trabaje pagando por hora, por mes, o se trabaje durante el fin de semana, admitiendo que se pague a destajo.

La Ley de CT prevé el derecho irrenunciable del trabajador a las licencias por enfermedad, por vacaciones y el aguinaldo. El empleador es quien tiene la atribución de fijar unilateralmente los precios y tarifas que deben pagar los consumidores y cobrarlos él de manera directa o por medio de sus empleados.

Dada esa relación salarial el empleador tiene por la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo y la Ley de Riesgos del Trabajo la responsabilidad directa de velar por la salud y seguridad del empleado y prevenir sus riesgos. Si es necesario, el empleador debe proporcionar ropa de trabajo y los equipos de protección personal para prevenir los riesgos.

Ambas partes pueden decidir dar por finalizado el contrato de trabajo, dando aviso con el tiempo establecido, pero si la de-

cisión es del empleador -y no hay restricciones para despedir- este debe asumir el costo del preaviso y de la indemnización por despido y entregar una suma en carácter de compensación. Veremos ahora que esas condiciones no se dan exactamente al trabajar para una plataforma digital y eso es lo que desdibuja la existencia de una relación jurídicamente y económicamente dependiente.

4.- ESPECIFICIDADES DE LA RELACIÓN SALARIAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

La “soberanía del tiempo de trabajo” tiene aspectos particulares para el caso de los “repartidores” y actualmente eso los diferencia de los que están asalariados y trabajan dentro de las empresas o que teletrabajan. Los repartidores tienen en principio libertad para trabajar todos los días que deseen y pueden proponer y pactar los horarios. El empleador no los puede obligar a concurrir o hacer horarios especiales, pero si no están disponibles en las paradas los evalúan con un menor puntaje (y se reduce el complemento monetario adicional) y por lo tanto no se los pone en las primeras posiciones en la lista de entregas o directamente no los convocan durante varios días, porque esa discrecionalidad está establecida desde el inicio. Esta es una gran diferencia con los que tienen una relación salarial tradicional.

Son evidentemente trabajadores económicamente dependientes, no son propiamente autónomos pues hay un poder heterónimo que los convoca, pero con una forma atípica de empleo intermitente que desdibuja u oculta la relación jurídica de dependencia.

Las empresas de plataforma consideran que los repartidores son trabajadores intermitentes que no son jurídicamente dependientes, porque si lo fueran tendría vigencia la Ley de Contrato de Trabajo a todos sus efectos y se debería respetar la libertad sindical, la posibilidad de celebrar convenios colectivos de trabajo y las empresas tendrían que cubrir los costos laborales (licencias por enfermedad, vacaciones, aguinaldo) y hacer los aportes al sistema de seguridad social y al seguro contra riesgos del trabajo. En la situación generada por la pandemia, los repartidores hacen claramente una actividad esencial para la reproducción de la fuerza de trabajo, pero no son

considerados asalariados aunque sea de carácter precario. En cuanto a la relación salarial, para el Dr. Juan Ottaviano asesor de una asociación de trabajadores de Plataforma, el trabajo en esas empresas demuestra la gran heterogeneidad de poder existentes entre trabajo y capital, porque es la empresa la que organiza en su esencia el proceso de trabajo y una muestra de la existencia real de dependencia jurídica y económica es que ya sea puede asignarles tareas o aplicarles unilateralmente sanciones, por ejemplo desconectarlos en cualquier momento o retrasar el momento de proponerles una entrega si han sido mal evaluados por los clientes de la empresa comercial o por esta misma. Deberían estar incluidos en la LCT y tener tal vez un régimen especial, para que queden claros los derechos la jornada máxima legal, al descanso hebdomadario, las vacaciones pagas, el aguinaldo, los aportes al sistema de seguridad social y el derecho a la conexión o desconexión digital sin por eso recibir una mala puntuación, pudiendo los trabajadores elegir libremente el horario y días de trabajo. Es un trabajo intermitente, con momentos de gran intensidad, riesgos de sufrir accidentes de trabajo (caídas por mal estado de las calzadas, o inclemencias del tiempo) y accidentes de tránsito porque deben desplazarse a mucha velocidad para atender a los clientes y volver a la parada para recibir otra orden de entrega.

Ricardo Antunes, de la Universidad de Campinas, también argumenta que existe de manera velada una verdadera relación salarial de dependencia económica pues la empresa de plataforma por medio de sus algoritmos es quien determina quién puede trabajar y hacer los repartos, que es lo que tiene que hacer concretamente ese trabajador, que es lo que corresponde que hagan la empresa comercial y el trabajador y cómo hacerlo, con que trayecto deben hacer los desplazamientos, cual es el tiempo previsto máximo para la entrega.

La empresa de plataformas junto con la empresa comercial establecen el precio de los servicios, determinan de qué manera tienen que comunicarse el repartidor con la empresa de plataformas, esta es la que determina cual es el incentivo monetario en cuanto a la remuneración según las “estrellitas” con las cuales lo han evaluado, y según el desem-

peño lo puede “desafectar”, “bloquear”, “desconectar” (o sea despedir) en cualquier momento. Los repartidores de productos en bicicleta o motos y los choferes de UBER operan en base a plataformas digitales, que transportan pasajeros cumplen sus actividades usando los propios medios de transporte. En consecuencia, reducen los costos fijos de los empresarios en edificios, alquileres, medios de transporte (automóviles y bicicletas), para distribuir sus productos o transportar pasajeros.

Los empresarios, usando artificios legales e informáticos para reducir los costos salariales y laborales, no reconocen a los que trabajan en empresas de plataformas su carácter de trabajadores en relación jurídica y económica de dependencia, es decir como asalariados y por lo tanto que en esas actividades no se apliquen las Leyes de Contrato de Trabajo, de Riesgos del Trabajo y de la Seguridad Social. Estos trabajadores tienen límites para ejercer plenamente el derecho a la libertad sindical, a constituir sindicatos, negociar convenios colectivos de trabajo sin ser discriminados. Como vemos hay diferencias sustanciales entre los trabajadores asalariados y los trabajadores sometidos a las economías de plataformas y gobernados por algoritmos.

III.- LAS MICRO-TAREAS

Además del teletrabajo y del trabajo en economías de plataformas, en el margen de ambas se ha desarrollado otra modalidad de proceso de trabajo que utiliza las nuevas tecnologías informatizadas.

Son las “micro-tareas”, que consisten en trabajos estandarizados, tareas repetitivas simples que requieren incluso menos de un minuto, donde hay que hacer mucho cuidado en los detalles, que deben ser desarrolladas con el apoyo de una computadora y donde predomina el trabajo de las mujeres.

La división social y técnica del trabajo es llevada a su extremo, donde el objetivo es generalmente obtener datos y procesarlos para mejorar el funcionamiento de las plataformas. Los que se han identificado mediante encuestas son por ejemplo digitalizar documentos, cargar cifras en cuadros y hacer gráficos, poner etiquetas en las imágenes y fotos,

hacer pruebas y test de validez de programas y de aplicaciones, dar la aprobación masiva y recomendaciones de calidad a programas de hotelería y turismo, buscar sistemáticamente información en internet y en Wikipedia y clasificarlas, tomar fotos digitales para fines publicitarios en situaciones reales como por ejemplo en un supermercado, redactar textos con fines publicitarios, o hacer registros de voces y ruidos.

Es una paradoja, pues a veces se trata de un trabajo ejecutado de manera gratuita, como por ejemplo las respuestas que hacemos a las encuestas como consumidores y que permiten a los receptores construir bases de datos. Algunas agencias de marketing disponen de una base de consumidores a los cuales consultan periódicamente cuando salen nuevas marcas o productos. No hay una regularidad en cuanto al tiempo de trabajo, porque esto es función de si tienen o no otro empleo principal y de si deben quedar conectados durante un tiempo esperando que les indiquen las tareas a ejecutar.

Como se paga según las tareas ejecutadas, las tarifas por tareas no son uniformes, todos no ganan lo mismo pero generalmente son sumas pequeñas, a veces irrisorias por cada tarea. Las remuneraciones se fijan según el rendimiento, a veces centavos de dólar por cada operación, pero la tarifa fijada generalmente subestima el tiempo necesario para realizarla incitando a trabajar más rápidamente. Es una recompensa monetaria fijada según los criterios de la organización científica del trabajo (Taylor).

Estos operadores buscar ganar algo aunque sea poco, trabajan en días y horarios donde ellos tienen momentos de inactividad en otras ocupaciones, tareas profesionales o de cuidado, tienen mucha autonomía y libertad de horarios y pueden auto organizarse. Para algunos coincide con una tarea lúdica, para entretenerse y que les permite aprender cosas.

Amazon por ejemplo, contrata a trabajadores para ejecutar micro tareas específicas, como por ejemplo revisar los catálogos para evitar las repeticiones o discordancia en la oferta o precios de los productos, cosas que no se pueden hacer con igual precisión utilizando los algoritmos lo cual da lugar a la expresión: “la inteligencia artificial existe porque hay

un trabajo humano que preexiste”. Para algunos es un trabajo a tiempo completo, pero la mayoría trabaja a tiempo parcial, en horarios irregulares, hacen un trabajo intermitente para tratar de completar ingresos.

Es un trabajo que se hace en el domicilio o en un espacio disponible para el teletrabajador, pero que no siempre utiliza equipos informáticos o un mobiliario que tome en cuenta las normas ergonómicas, para reducir la fatiga visual o los trastornos músculo-esqueléticos. Es un trabajo que se hace en soledad, generando riesgos psicosociales en el trabajo. A pesar de que los ingresos son muy modestos y se cobran sin mucha regularidad, hay mucha competencia con trabajadores de otros países, teniendo en cuenta los husos horarios y los idiomas. Desde el punto de vista jurídico, no tienen el estatuto de trabajadores asalariados en relación jurídica y económicamente de dependencia, son trabajos claramente precarios y lo que es más grave, son intermitentes pues tienen que estar disponibles para cuando las empresas de plataformas los convoquen o les encomienden tareas. Son similares a los contratos del tipo “0 horas”, es decir que “están en blanco” pero el empleador no está obligado a darles trabajo y solo cobran cuando lo ejecutan.

El informe de la OIT de septiembre de 2018 “Las plataformas del trabajo numérico y el futuro del trabajo” se refiere particularmente al trabajo en micro tareas. De allí surge que son trabajadores con una edad promedio de 33 años, con un elevado nivel de calificaciones, que se desempeña en la actividad desde hace varios años.

Con frecuencia es un empleo complementario que no se hace a pleno tiempo, sus salarios horarios en esa actividad están por debajo del promedio, muchos de ellos trabajan en sus domicilios, y pasan a veces mucho tiempo cada día para buscar las tareas que pueden ejecutar o esperando que los convoquen. Es decir que hay un tiempo muerto pero no remunerado. Por lo general están subempleados y desean trabajar más horas, con frecuencia se trata de mujeres que tienen a su cargo el cuidado de niños pequeños en sus domicilios y su tiempo de trabajo es frecuentemente interrumpido para llevar a cabo las tareas de cuidado. Eso implica que con frecuencia se teletrabaja muy temprano en la mañana, tarde en la noche y en días feriados para completar las tareas. Es un trabajo

no solo precario e inestable, sino que en el mismo no se tienen perspectivas de hacer carrera o de obtener una promoción. Entre los que hacen micro tareas predomina la heterogeneidad de relación salarial. Algunos tienen allí, o en una organización, un Contrato por Tiempo Indeterminado, otros por tiempo determinado, o trabajan a tiempo parcial y buscan completar ingresos. Pero es cada vez más frecuente que se incorporen trabajadores desempleados o que están inactivos, pero tienen dominio en el uso de los hardware y software empleados.

Como en el caso de otros trabajos que surgieron de la era digital y que tratan de diferenciarlos de la relación salarial “fordista”, no tienen asegurado un empleo seguro y estable, necesariamente tienen que disponer como propiedad o alquilar los medios de producción, queda a su cargo la prevención de la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo, la seguridad social y los servicios salud, así como la conexión a los servicios de electricidad, calefacción y la conectividad a internet. Y como ese teletrabajador pone a disposición de la empresa el domicilio para trabajar, el costo del alquiler o los impuestos en el caso de ser propietarios no se comparten con la empresa.

REFLEXIONES Y PERSPECTIVAS

Como afirmamos al principio, en la actualidad, el mundo entero está enfrentando tres crisis: 1) a crisis económica mundial que comienza a recuperarse lentamente pero que requerirá dos o tres años para volver a un PIB equivalente al de 2019, 2) la crisis ecológica que se ha agravado porque los países que más contaminan no han adherido a los protocolos de Kyoto y Paris (EE.UU y China son responsables de la mitad de la contaminación mundial) con lo cual en la fecha fatídica de 2030 difícilmente se vaya a lograr una disminución del “sobrecalentamiento” del planeta al nivel de 1990 poniendo así en peligro todas las especies, incluso la humana, y 3) la crisis sanitaria que obligó a la suspensión de muchas actividades productivas, transporte, turismo, comerciales y educativas. La Pandemia no ha logrado aún ser controlada cuando se esperan rebrotes o sucesivas ondas, pero hay expectativas favorables dada la cantidad

de vacunas que se están fabricando y van a comenzar a aplicarse masivamente en 2021 y los años siguientes. Es tal vez una época histórica muy particular, un quiebre en la trayectoria anterior, y solo si se logran controlar las tres crisis mencionadas podría recomenzar lentamente un proceso mundial de vuelta al crecimiento y desarrollo social. Pero una vez que se avance hacia este objetivo, no se volverá a lo que se considera la “vieja o anterior normalidad”, como si lo sucedido en 2020 estuviera entre paréntesis. En nuestra opinión es imposible volver totalmente atrás, pero hay una gran incertidumbre respecto del nuevo modo de desarrollo que puede gestarse. Dado el dinamismo del modo de producción capitalista y su capacidad de recuperación haciendo ajustes, podría proponerse una consolidación del modo de desarrollo neoliberal anterior llevando a cabo un ajuste rápido y más severo, aprovechando la disminución del poder de los sindicatos y la debilidad de los pocos gobiernos progresistas que aún restan, el desempleo y subempleo masivos y el temor que generó la Pandemia con los millones de infectados y los centenares de miles de muertos que frenaron los movimientos reivindicativos, concentrándose en la preservación del empleo sin lograrlo plenamente.

O podría ser otro modo de desarrollo, con diversas variantes según la estructura económica y social y las relaciones de fuerza vigentes en los países, impulsado por los Estados cuya acción se ha valorizado frente a la demisión o el fracaso del mercado para resolver el problema sanitario, recurriendo a la cooperación económica internacional y a una planificación democrática y participativa para llevar a cabo una suerte de Plan Marshall 2021 dando prioridad a los sectores de educación, salud y seguridad social de lo cual depende la reproducción de la fuerza de trabajo.

El acento se debería poner en los planes de reindustrialización, aumentando la competencia y reduciendo la concentración económica oligopólica y la extranjerización del sistema productivo, controlando las importaciones para proteger el mercado interno y asegurar la soberanía alimentaria, el cuidado del me-

dio ambiente frenando la desforestación, erradicando los agrotóxicos contaminantes, promoviendo las energías renovables.

Promover la generación de nuevos empleos estables y “decentes” como propone la OIT, es decir registrados, con seguridad y estabilidad, empleos productivos para reducir el desempleo y el subempleo en la economía real, con salarios reales crecientes, plena vigencia de los derechos del trabajo, de libertad sindical, de seguridad social y de prevención de la salud de los trabajadores, procurando la reducción de la concentración y de las desigualdades de ingresos y de derechos, adoptando políticas sociales para combatir la pobreza y se adoptan políticas de formación profesional orientadas a los jóvenes y para reconvertir la fuerza de trabajo de las actividades tradicionales que no resistirán el cambio científico y tecnológico para por ese medio facilitar la incorporación de los desocupados y subempleados en el mercado de trabajo formal, combatiendo la discriminación de cualquier tipo y promoviendo la participación de los trabajadores en la vida de las empresas para democratizarlas, instaurando el diálogo social entre los interlocutores sociales.

La Pandemia puso en evidencia el papel decisivo del hacinamiento en las viviendas de los barrios populares y de las villas de emergencia (hay 4.400 solo en Argentina donde viven 4 millones de personas) y plantean la necesidad urgente de un plan nacional de viviendas en zonas alejadas de la megalópolis pero provistas de servicios de transporte, electricidad, gas, agua corriente y saneamiento, y acceso a los establecimientos educativos, de salud pública, de deportes y esparcimiento.

Las políticas de crédito hipotecario de largo plazo y bajas tasas de interés para propiedad familiar de los sectores medios más pudientes deberían articularse con la construcción por parte de cooperativas y obras sociales sindicales, impulsando el esfuerzo propio y la ayuda mutua así como la construcción por parte de los Estados de viviendas de interés social para alquilar al resto de la población. Esta política también ha demostrado ser una de las más eficaces para la generación de empleos en el corto plazo. Una atención especial debe asignarse a

las políticas de ciencia, tecnología e innovación productiva para que nuestros países no queden rezagados en cuando al cambio científico y tecnológico, promoviendo por diversos medios la alfabetización digital sobre todo entre la población de menores recursos, proporcionando ayudas crediticias para el equipamiento informático de los hogares y las organizaciones económicas, incorporando las nuevas tecnologías para incrementar la productividad, mejorar la calidad, reducir los costos de producción, ahorrar tiempo de trabajo pero preservando el empleo. Es tal vez llegado el momento para comenzar a reducir paulatinamente la duración máxima legal de trabajo, habida cuenta del incremento de la productividad que las TIC's permiten.

En cualquiera de estas alternativas tanto el teletrabajo como las economías de plataformas van a desarrollarse ampliamente y a partir de lo que hemos desarrollado en este trabajo se debería reconocer a esos trabajadores la calidad de ser trabajadores en relación jurídica y económicamente dependientes con iguales derechos y deberes que el resto y en primer lugar el derecho a la libertad sindical para constituir sindicatos reconocidos y con capacidad para celebrar convenios colectivos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- BOYER, Robert (2020), *Le COVID-19: Aggiornamento des théories et des politiques*, policopiado.
- CALCAGNO Alfredo (2020) Como salir de esta crisis sistémica?, *Realidad Económica*, IADE, Número especial, 15/5/2020.
- CEPAL (2020) El desafío social en tiempos del COVID-19, *Informe de CEPAL 2020*.
- CEPAL (2020) *Informe Especial COVID-19*, N° 2.
- CETyD (2020, abril) *Aplanar la crisis laboral: cómo moderar el impacto de la pandemia sobre el trabajo*, IDAES, UNGSM
- CETyD (2020, junio) Políticas sociales en tiempos de COVID-19, *Cobertura y desafíos futuros*, IDAES, UNGSM
- GOLLAC, Michel (Dir.) (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.
- KRISTENSEN T. S, y otros (2005) The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a

tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*, 31, 438-449.

LÓPEZ MATEO, Tomas (2020) Planeta Covid, coyuntura, dinámica y tendencias de un mundo pandémico, en *El “estancamiento secular” y teorías del crecimiento en EE.UU.*, de A. Fiorito y T. López, UNM.

MILANOVICH, B., Desigualdad mundial. *Un nuevo enfoque para la era de la globalización*, Fondo de Cultura Económica, 2017., Capital Federal

MOLINIER, Pascale (2020) “COVID-19: El cuidado no es la guerra”, *Liberation* 19/2/2020.

NEFFA, Julio César (2019) *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado* / Julio César Neffa. - 1ª ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; La Plata : Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno : Universidad Nacional de Moreno ; La Plata : Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina.

NEFFA, Julio César (2015) *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

OIT (1976) *Programme International pour l'Amélioration des Conditions de Travail* (PIACT), BIT, Gèneve.

OIT (1986) *Introduction aux conditions et milieu de travail*, BIT, Gèneve.

OIT, (1975) *Por un trabajo más humano*, Memoria del Director General,

BIT, Gèneve. OIT, (2002, 2010): ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Recomendación Internacional del Trabajo No 194 “Recomendación inicial sobre la lista de enfermedades profesionales”, (revisada por última vez en 2010), OIT, Ginebra.

PIKETTY Thomas, *El capital en el siglo XXI*, Fondo de Cultura Económica, 2014.

RUBBINI, N. I. (2018). *Organizaciones que implementan teletrabajo: recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/75357>, <https://doi.org/10.35537/10915/75357>

SUPPIOT, Alain (2012) *Homo Juridicus*. Siglo XXI, Buenos Aires.