



O FUTURO DO TRABALHO: PERSPECTIVAS LATINO-AMERICANAS

Mateus Bender | Thaís de Souza Lapa | Carolina Rodrigues Costa |
Hélio Lentz Puerta Neto | Jacques Mick (Organizadores/as)

**O FUTURO DO TRABALHO:
PERSPECTIVAS LATINO-AMERICANAS**

O FUTURO DO TRABALHO: PERSPECTIVAS LATINO-AMERICANAS

Carolina Rodrigues Costa

Hélio Lentz Puerta Neto

Hugo Barretto Ghione

Laís Abramo

Magda Barros Biavaschi

Márcia de Paula Leite

Victoria Basualdo

Winnie Santos



UFSC
Florianópolis
2022

Copyright © 2022 Editoria Em Debate

Editoração

Caiaçanga Editoria

Projeto gráfico

5050com

Capa

Carmen Garcez

sobre colagem de Camila Betoni

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da Universidade Federal de Santa Catarina

F994

O futuro do trabalho [recurso eletrônico] : perspectivas latino-americanas /
[organização] Carolina Rodrigues Costa [et al.]. – Florianópolis :
Editoria Em Debate, 2022.
188 p. : gráfs.

E-book (PDF)

ISBN: 978-85-8328-152-8

1. Trabalho – América Latina – Perspectivas. 2. Trabalho – Aspectos
sociais – América Latina. I. Costa, Carolina Rodrigues [et al.]. II. Título.

CDU: 331(7/8=6)

Elaborada pela bibliotecária Dirce Maris Nunes da Silva – CRB-14/333

Esta publicação é uma iniciativa do Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO), vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, e do Centro de Estudos e Pesquisas em Trabalho Público e Sindicalismo (Fazendo Escola), vinculado ao Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina (SINJUSC). Conta com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina (SINTRAJUSC) e do Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (SINDJUS RS). Financiamento via emenda parlamentar do deputado federal Pedro Uczai, executado por intermédio da Fundação José Arthur Boiteux (FUNJAB).

NOTA EDITORIAL

Muito do que se produz na universidade não é publicado por falta de oportunidades editoriais, tanto nas editoras comerciais como nas editoras universitárias, cuja limitação orçamentária não acompanha a demanda existente, em contradição, portanto, com essa demanda e a produção acadêmica exigida. As consequências dessa carência são várias, mas, principalmente, a dificuldade de acesso aos novos conhecimentos por parte de estudantes, pesquisadores e leitores em geral. De outro lado, há prejuízo também para os autores, frente à tendência de se valorizar a produção intelectual conforme as publicações, em uma difícil relação entre quantidade e qualidade.

Constata-se, ainda, a velocidade crescente e em escala cada vez maior da utilização de recursos informacionais, que permitem a divulgação e a democratização do acesso às publicações. Dentre outras formas, destacam-se os *e-books*, artigos *full text*, base de dados, diretórios e documentos em formato eletrônico, inovações amplamente utilizadas para consulta às referências científicas e como ferramentas formativas e facilitadoras nas atividades de ensino e extensão.

Documentos, periódicos e livros continuam sendo produzidos e impressos, e continuarão em vigência, conforme opinam estudiosos do assunto. Entretanto, as inovações técnicas podem contribuir de forma complementar e oferecer maior facilidade de acesso, barateamento de custos e outros recursos que a obra impressa não permite, como a interatividade e a elaboração de conteúdos inter e transdisciplinares.

Portanto, é necessário que os laboratórios e núcleos de pesquisa e ensino, que agregam professores, técnicos educacionais e estudantes na produção de conhecimento, possam, de forma convergente, suprir suas demandas de publicação também como forma de extensão universitária, por meio de edições eletrônicas com custos reduzidos e em divulgação aberta

e gratuita em redes de computadores. Essas características possibilitam à universidade pública cumprir de forma mais eficaz suas funções sociais.

Dessa perspectiva, a editoração na universidade pode ser descentralizada, permitindo que várias iniciativas realizem essa convergência com autonomia e responsabilidade acadêmica, editando livros e periódicos de divulgação científica, conforme as peculiaridades de cada área de conhecimento no que diz respeito à sua forma e conteúdo.

Por meio dos esforços do Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) – que conta com a participação de professores, técnicos e estudantes de graduação e pós-graduação –, e por iniciativa e empenho do prof. Fernando Ponte de Sousa, a Editoria Em Debate completa agora 12 anos de realizações. Criada com o objetivo de desenvolver e aplicar recursos de publicação eletrônica para revistas, cadernos, coleções e livros que possibilitem o acesso irrestrito e gratuito dos trabalhos de autoria dos membros dos núcleos, laboratórios e grupos de pesquisa da UFSC e outras instituições, conveniadas ou não, sob orientação e acompanhamento de um Conselho Editorial, a Editoria Em Debate já publicou 70 livros desde 2011.

Os editores

Coordenador

Jacques Mick

Conselho Editorial

Adir Valdemar Garcia
Eduardo Vilar Bonaldi
Iraldo Alberto Alves Matias
Jocemara Triches
José Carlos Mendonça
Laura Senna Ferreira

Luiz Gustavo da Cunha de Souza
Maria Soledad Etcheverry Orchard
Marília Carbonari
Michel Goulart da Silva
Samuel Pantoja Lima

SUMÁRIO

Apresentação	9
1 Informalidad y desigualdad en América Latina	13
<i>Laís Abramo</i>	
2 Mulheres negras (r)existem! Os desafios enfrentados por mulheres negras no mundo do trabalho	71
<i>Winnie Santos</i>	
3 O capitalismo globalizado e o sistema de proteção ao trabalho: um olhar sobre o trabalho sob plataformas digitais	89
<i>Magda Barros Biavaschi</i>	
4 El futuro del trabajo y desregulación laboral: el caso del teletrabajo en el Uruguay	111
<i>Hugo Barretto Ghione</i>	
5 Reforma trabalhista e pandemia: um duplo golpe sobre o movimento sindical brasileiro	125
<i>Márcia de Paula Leite</i>	
6 El futuro del trabajo y las formas de organización de los/as trabajadores/as en Argentina y América Latina a comienzos de la tercera década del siglo XXI	145
<i>Victoria Basualdo</i>	

7 A ampliação da atuação sindical como forma de enfrentar as novas dinâmicas do trabalho não presencial no judiciário catarinense	171
<i>Hélio Lentz Puerta Neto e Carolina Rodrigues Costa</i>	
Sobre os organizadores e as organizadoras	189
Sobre os autores e as autoras	191

6

EL FUTURO DEL TRABAJO Y LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN ARGENTINA Y AMÉRICA LATINA A COMIENZOS DE LA TERCERA DÉCADA DEL SIGLO XXI

Victoria Basualdo

El presente texto, que recupera algunos de los principales puntos desarrollados en la presentación del seminario, tiene como objetivo contribuir a la discusión sobre el futuro del trabajo desde perspectivas latinoamericanas, articulando y poniendo en juego algunos de los aportes logrados en una serie de proyectos e investigaciones realizados por diversos investigadores/as y colectivos en el marco del “Programa Estudios del trabajo, movimiento sindical y organización industrial” del Área de Economía y Tecnología de FLACSO, con foco principal en el caso argentino. El texto se propone trabajar en dos direcciones principales. En primer lugar, intenta proponer algunas líneas imprescindibles a la hora de avanzar hacia la definición de una agenda latinoamericana sobre el futuro del trabajo. En segundo lugar, se propone abordar algunas de las formas de organización y militancia de trabajadores/as y organizaciones sindicales en el marco de los desafíos más significativos en el campo de las relaciones laborales del tiempo presente.

Notas, elementos y análisis sobre el caso argentino para la conformación de una agenda latinoamericana sobre el futuro del trabajo

La referencia al presente y futuro del trabajo en América Latina requiere articular y poner en diálogo una serie de procesos y dimensiones que resultan relevantes pero que frecuentemente son analizados en campos y ámbitos diferentes. Particularmente aquí se hará referencia a cuatro aspectos centrales. En primer lugar, sin dudas resulta significativo es el proceso de cambio tecnológico y sus distintos componentes y procesos. En segundo lugar, resulta imprescindible sumar otros, como las transformaciones de las relaciones laborales en el mediano y largo plazo, teniendo en cuenta fenómenos relevantes como la tercerización laboral. En tercer lugar, resulta fundamental revisar los intentos de reforma laboral reciente, y las formas en que algunos de los componentes buscados en ese sentido fueron aplicados aún en los casos en que no se lograron aprobar reformas cabales. Por último, resulta ineludible abordar algunos de los procesos desencadenados a partir de la pandemia del COVID-19, que facilitó y motorizó transformaciones aceleradas en diversos aspectos. En todos estos procesos resulta clave tener en cuenta la dimensión de la relación entre el capital y el trabajo, y poner el foco en actores de poder económico que quedan frecuentemente escindidos de análisis frecuentemente focalizados únicamente en actores estatales.

En lo que se refiere al primer punto, el debate sobre cambio tecnológico a nivel nacional e internacional es complejo y vasto, y la definición del fenómeno no es unívoca y tiene diversos componentes. En general se acepta que el cambio tecnológico es un proceso no lineal, evolucionista e intensivo en recursos que se encuentra impulsado no sólo por fuerzas económicas, sino también por fuerzas políticas y sociales. No es un proceso homogéneo y generalmente implica diferentes formas de cambio e innovación que pueden afectar la cantidad y el carácter de las tareas laborales en formas muy diversas.¹ El cambio tecnológico se refleja entonces en la

¹ Irmgard Nübler, "New technologies: A jobless future or golden age of job creation?", OIT, 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_544189.pdf; United Nations Conference on Trade and Develop-

generación de nuevo conocimiento, la implementación de nuevas formas de producción, y en la modificación de los productos obtenidos en el proceso de trabajo, así como en técnicas de producción nuevas, cambios en la organización en el lugar de trabajo, y modificaciones en términos de la difusión de estos cambios en la economía en su conjunto.² Este proceso de acelerado cambio tecnológico implicó no sólo fenómenos muy visibles y analizados como la expansión notable de la economía de plataformas, basada en una negación explícita de la existencia de una relación asalariada y en consecuencia la total falta de derechos laborales, sino también la transformación de las relaciones laborales de una gran parte de las actividades económicas y productivas, poniendo en jaque puestos de trabajo y condiciones laborales y favoreciendo la extensión de la jornada y diversas formas de incremento de la intensidad del trabajo.³

En términos del segundo aspecto, entre las problemáticas de largo plazo resulta imprescindible tener en cuenta los legados económicos y laborales de la dictadura 1976-1983 con fuertes articulaciones con la política represiva cuyos efectos y consecuencias se extendieron en el tiempo, así

pment (2021). Technology and Innovation Report 2021. Catching Technological Waves – Overview. Ginebra: Naciones Unidas; Victoria Basualdo, Hugo Dias, Mirko Herberg, Stefan Schmalz, Melisa Serrano y Kurt Vandaele, “La construcción del poder obrero en el capitalismo digital”, FES, 2021, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/18354.pdf> y Basualdo, Victoria, Bensusán, Graciela, Julián-Vejar, Dasten (2021) “Automation and robotization of production in Latin America: Problems and challenges for trade unions in the cases of Argentina, Mexico and Chile”. In Avery Plaw, Barbara Carvalho Gurgel and David Ramírez Plasencia, *The Politics of Technology in Latin America (Volume I)*, New York, Routledge, 2021.

² Victoria Basualdo (coord.), Hernán Letcher, Silvia Nassif, Mariano Barrera, Nayla Bosch, Andrea Copani, Pablo Peláez, Mauro Rojas, “Cambio tecnológico, tercerización laboral e impactos sobre el empleo. Desafíos desde y para una narrativa argentina”, Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert, Marzo 2019. Disponible en: <https://www.fes-argentina.org/>.

³ Existe una bibliografía rica y creciente sobre la economía de plataformas, sus relaciones laborales y los procesos de resistencia y organización de trabajadores/as. Ver por ejemplo: Haidar, Julieta, Diana Menéndez, Nicolás and Arias, Cora Cecilia (2020), “¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina”, *Sociología del Trabajo*, Madrid, Ediciones Complotense, 97, 59-69; Perelman L., Mangini M., Perrot B., Belén Fierro M. and M. Sol Garbarz (2020) Proudly delivered by APP. The struggle of Latin America’s first union for platform workers. Berlin, FES. Available at: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16615.pdf>, Trappmann V., I. Bessa, S. Joyce, D. Neumann, M. Stuart and C. Umney (2021) Global labour unrest on platforms. The case of food delivery workers. Berlin, FES, entre muchos otros.

como el impacto que tuvo la segunda ola de reformas estructurales de los años 90 y el crecimiento abrupto del desempleo hasta los primeros años de los años 2000. Al mismo tiempo, es crucial también abordar la persistencia de niveles de trabajo no registrado de un tercio de la población económicamente activa en la Argentina incluso en etapas de expansión del empleo como el período 2003-2015, el avance y consolidación de la tercerización laboral en todo tipo de actividades económicas, con un correlato de diferenciación en los colectivos laborales, en términos salariales, de derechos y de organización sindical, y la expansión de distintas formas de precarización laboral a partir de formas “flexibles” de contratación en el ámbito público y privado que implicaron reducción o eliminación de derechos. En este marco, los análisis sobre tercerización laboral muestran que se trata de una problemática de enorme relevancia en distintas actividades económicas, a pesar de su escaso reconocimiento. Existe acuerdo en que ésta implica centralmente una modificación de la relación dual entre empleadores de una empresa principal, claramente identificada, y un colectivo laboral relativamente homogéneo y organizado en torno a un sindicato por rama de actividad, que había sido predominante en determinados países y regiones desde la segunda posguerra, en un contexto fuertemente marcado por la Guerra Fría.⁴ La expansión de la tercerización laboral, en sus diversas formas y modalidades que resulta imposible distinguir aquí, desde los años 70, con un crecimiento exponencial en los años 90 y una consolidación en la etapa posterior al cambio de siglo, introdujo un tercero, a quien se le delegó parte de las tareas antes a cargo de la empresa principal, modificando fuertemente esta relación previa entre empleadores y colectivos laborales, y promoviendo una división de los trabajadores/as en sectores con salarios, derechos y posibilidades diferenciales aún dentro del universo de trabajadores/as registrados/as.⁵

⁴ Victoria Basualdo y Diego Morales (coords.), **La tercerización laboral: orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina**, Buenos Aires, Editorial Siglo Veintiuno, 2014 y Victoria Basualdo, María Alejandra Esponda, Guillermo Gianibelli y Diego Morales, **Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual**, Universidad Nacional de Quilmes-Página 12, 2015.

⁵ Diversos libros, artículos, tesis y trabajos de los últimos años enfrentaron las enormes dificultades de medición, conceptualización y análisis de este fenómeno, logrando estima-

En lo que se refiere a los intentos de reforma laboral en la Argentina, resulta ineludible tener en cuenta los efectos de las políticas públicas desarrolladas entre 2015 y 2019, durante la Presidencia de Mauricio Macri, que promovieron un amplio arco de medidas de cambio de la estructura económica, social y laboral, en el marco de una ofensiva contra los derechos laborales y sociales conquistados por décadas. En este período se llevó adelante una reconfiguración regresiva de la intervención en áreas estratégicas referidas a derechos humanos, económicos, sociales y laborales que incluyeron despidos fuertes en el sector público, seguidos por la contratación de funcionarios propios con sueldos elevados. En términos económicos, se llevó adelante un cambio abrupto de las formas de intervención estatal en cuestiones estratégicas como los subsidios a los servicios públicos, con un correlato de subas de costos tanto de transporte como de servicios varios, liderados por los del gas, electricidad, y agua⁶. Se implementó una apertura comercial y una liberalización del mercado cambiario, con un correlato negativo significativo en el entramado productivo, lo que a su vez se tradujo en un incremento de despidos en el sector privado. Al mismo tiempo, se produjo a lo largo de todo el período un crecimiento exponencial del endeudamiento externo y fuga de capitales, proceso que se profundizó en forma dramática en este gobierno, que contrajo una deuda sin precedentes por su monto con el Fondo Monetario Internacional, comprometiendo severamente la situa-

ciones de su incidencia en varios sectores, tanto desde el campo académico, como desde el sindical e incluso desde dependencias estatales, antes del cambio de gobierno en 2015, y se pudieron verificar las brechas salariales entre trabajadores/as de planta y tercerizados/as, así como las diferencias en términos de estabilidad laboral (los contratos temporarios son la norma, por períodos muy cortos), condiciones de trabajo, equipamiento y capacitación, derechos y conquistas y posibilidades de organización sindical de tercerizados/as respecto de trabajadores/as permanentes. Durante el gobierno de Macri, el proyecto de reforma laboral apuntó a profundizar aún más el alcance de la tercerización, promoviendo una desresponsabilización aún mayor de las empresas principales respecto del accionar de las contratistas, cuestión que finalmente no se logró por un proceso de notable movilización y resistencia social. Para algunos de estos aportes ver Victoria Basualdo y María Alejandra Esponda, "Tercerización Laboral En Argentina: aportes recientes para el debate sobre su conceptualización y medición empírica". *Cad. CRH* [online]. 2021, vol.34, e021028. Epub 20-Dic-2021. ISSN 0103-4979. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45602>.

⁶ CIFRA-CTA, "El incremento en las tarifas de servicios públicos y su peso sobre los salarios", enero 2019, disponible en: <http://www.centrocifra.org.ar/publicacion.php?pid=137>.

ción del país hacia adelante.⁷ Paralelamente, se llevó adelante un fuerte ajuste en el gasto estatal, despidos en sectores estratégicos y eliminación o desjerarquización de dependencias públicas clave, incluyendo trabajo, cultura, salud y ciencia y tecnología. Contra las promesas electorales, se produjo una importante aceleración del proceso inflacionario y un progresivo retroceso de la participación de los asalariados/as en el ingreso.

En este contexto, el gobierno impulsó a fines de 2017 tres proyectos de ley que se proponían llevar adelante una reforma previsional impositiva y laboral. Mientras que las dos primeras fueron implementadas, aún en un contexto de movilización masiva y extenso repudio, la reforma laboral, que incluía en su versión inicial cambios muy importantes como los “bancos de horas”, la ampliación de la facultad del empleador de modificar condiciones de trabajo respecto de lo que se había pactado en el proceso de contratación original, y cambios muy significativos para desresponsabilizar a empresas en procesos de tercerización, nunca pudo ser implementada como tal debido a los niveles de movilización y oposición de trabajadores/as a lo largo de todo el período en jornadas históricas de movilización a fines de 2017. Sin embargo, diversos aspectos de esta reforma laboral fueron primero presentados como proyectos específicos durante 2018, al tiempo que se intentó su implementación por otros medios alternativos a los proyectos legislativos, comenzando por el alto nivel inflacionario que afectó de manera drástica el poder adquisitivo de los salarios.

Mauricio Macri fue derrotado en diciembre de 2019 y en los comienzos del gobierno de Alberto Fernández en diciembre de 2019 se revirtieron algunos de los cambios más regresivos de la etapa anterior, las secretarías de Salud y Trabajo recuperaron su rango como ministerios, y se dio un cambio de rumbo en sectores claves como derechos humanos, así como un mayor énfasis en la importancia transversal de las dimensiones de género. Sin embargo, en un contexto de crisis por los niveles insosteni-

⁷ Eduardo Basualdo (editor), Mariano Barrera, Leandro Bona, Mariana González, Pablo Manzanelli y Andrés Wainer, Endeudar y fugar. **Un análisis de la historia económica argentina de Martínez de Hoz a Macri**, Buenos Aires: Siglo Veintiuno editores, 2020, Edición ampliada.

bles de endeudamiento externo contraído por la Presidencia de Mauricio Macri que comprometió severamente el gasto estatal, no se concretaron modificaciones sustantivas en las relaciones laborales entre diciembre y marzo, cuando se declaró la crisis por la pandemia del COVID-19.

En marzo de 2020 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el documento “El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas”, en el que dejó claro que esta pandemia no sólo implicó efectos devastadores inmediatos en el campo sanitario, sino que a partir de las políticas de aislamiento necesarias para enfrentarla también generó crisis económicas con consecuencias serias en las condiciones de vida y de trabajo de la población. A su vez, la OIT subrayó los impactos negativos en el mundo del trabajo en al menos tres aspectos: la evolución del empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo); la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social); y los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral. Poco después, la OIT publicó otro documento titulado “Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)”, con una serie de recomendaciones a partir de la normativa vigente para la preservación de los puestos de trabajo y de condiciones dignas de vida, enfatizando que los gobiernos deben procurar medidas para el sostenimiento del empleo y la protección social al mismo tiempo que garantizar la estabilidad y continuidad de las empresas a través de medidas de estímulo fiscal y monetario.

El gobierno argentino tomó un conjunto de medidas tendientes a intervenir y regular las consecuencias del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) en el empleo en los ingresos, que incluyeron medidas de asignación de ingresos a sectores vulnerables, un amplio arco de medidas regulatorias (referidas al pago de servicios públicos, a períodos y cuotas de préstamos, precios máximos, congelamiento de tarifas), y asignación de fondos al sector productivo, ciencia y salud.⁸ A pesar de estas

⁸ Las medidas tomadas por el gobierno en el marco inicial de la pandemia se pueden consultar en: <https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/medidas-gobierno>, algunas de las cuales fueron objeto de tensiones y disputas como los subsidios a las empresas (reducci-

medidas y muchas otras, se verificó a lo largo del período un impacto muy fuerte en términos económicos, sociales y laborales y una disputa constante en torno a quiénes debían afrontar los costos de la crisis, así como una discusión respecto de las consecuencias en términos de género de un proceso que afectó de manera diferencial a las mujeres por su papel central en las tareas de reproducción social, también llamadas de “cuidado”.⁹

Estos cuatro grandes líneas de transformación no tuvieron consecuencias homogéneas en la totalidad de los colectivos laborales, sino que en su análisis resulta imprescindible considerar sectores y dinámicas fuertemente distintas en su seno, no sólo involucrando dimensiones de clase y diferencias internas, sino también de género, etnicidad y de diversidades regionales, territoriales, productivas y de actividad económica. Pero en todos ellos es posible detectar el desarrollo de estrategias empresariales y corporativas de gran alcance que no sólo operaron transformaciones cruciales en las relaciones laborales bajo su control, sino que además ejercieron presión sobre las estructuras estatales y las políticas gubernamentales. Desde los núcleos de poder económico se plantearon esquemas a lo largo de toda la etapa que presentaron como meta exclusiva al crecimiento económico, desplazando tanto la discusión sobre salarios y condiciones laborales, como sobre condiciones de trabajo y acceso y garantía a la salud, como impactos negativos sobre el medio ambiente, y como el eje de la distribución del ingreso que articuló demandas y protestas en un contexto de concentración económica y creciente desigualdad social.

ón de contribuciones patronales, Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción), y un decreto de actualización de haberes jubilatorios que, aunque garantizó aumentos, lo hizo en montos inferiores a los que estipulaba la Ley de Movilidad Jubilatoria anterior.

⁹ Victoria Basualdo y Pablo Peláez, “Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020)”, en Dossier “Trabalho e instituições em mudança” en **REI – Revista Estudos Institucionais**, Universidade Federal de Rio de Janeiro, Brasil, v. 6, n. 3 (2020), pp. 1086-1134. ISSN: 2447-5467.

Procesos de disputa laboral y líneas de acción sindical frente al conjunto de desafíos contemporáneos en las relaciones de trabajo

Este breve análisis de una serie de transformaciones no puede comprenderse como suficiente para el abordaje de la situación actual, ya que estos procesos fueron respondidos por diversas líneas de acción y organización. En lo que se refiere a los procesos de cambio tecnológico y tercerización laboral, un estudio que se centró en seis actividades económicas relevantes: la industria siderúrgica, la automotriz y la agroindustria azucarera, la actividad petrolera y dos actividades de servicios: telefonía y actividad bancaria (incluyendo parcialmente empleo del sector público).¹⁰ Los análisis en profundidad de los casos muestran que el cambio tecnológico constituye un fenómeno central en todas las actividades económicas analizadas, y que por lo tanto no resulta adecuado pensarlo como un tema del “trabajo del futuro” sino como con una clara presencia y estrecha vinculación con el trabajo del tiempo actual, que debe ser analizado además en un contexto de fuertes intentos de reforma laboral regresiva a partir de un conjunto de políticas públicas laborales y económicas. Pone de manifiesto también la urgencia de un estudio en mayor profundidad que permita definir mejor los límites y contornos de esta problemática, analizándolo en vinculación con otros fenómenos como la tercerización laboral.

La negociación colectiva aparece en este relevamiento como un ámbito clave, en tanto en ella se plasma de distintas formas una disputa y confrontación entre los objetivos y propósitos de la parte empresarial por un lado, y de las organizaciones sindicales por otro (las cuales además presentan diferencias y particularidades significativas, y están atravesadas por conflictos internos), que defienden sus posiciones en torno a las condiciones de trabajo, salariales y otras dimensiones como el cambio tecnológico y la tercerización laboral. En el período abordado (2003-2017/8) pueden distinguirse dos etapas sustancialmente distintas: una primera,

¹⁰ De aquí en adelante se sintetizan algunos de los hallazgos del trabajo ya citado: Victoria Basualdo (coord.), “Cambio tecnológico, tercerización laboral e impactos sobre el empleo” disponible en: <https://www.fes-argentina.org/>.

comprendida entre 2003 y 2015 de auge y crecimiento de la negociación colectiva, aún con sus tensiones y contradicciones, en un contexto de crecimiento del sector industrial y de la economía en su conjunto, así como de redistribución progresiva del ingreso, y otra desde 2016, de creciente estancamiento, caída récord de la producción industrial, alza inflacionaria e intervención estatal regresiva, además de un retroceso significativo de los derechos laborales en diversos campos, lo cual llegó incluso a plasmarse en 2018 en la eliminación del Ministerio de Trabajo y su reemplazo por una Secretaría. En esta última etapa se registra una fuerte atención puesta en este ámbito por parte del estado y las empresas, ya que los cambios posibles incluidos por el poder empresarial en las cláusulas negociales podrían complementar una posible reforma de las relaciones laborales, o intentar cumplir esa función.

El análisis mostró la complejidad del ámbito de la negociación colectiva, caracterizado por un conjunto amplio y diverso de instrumentos y por distintos niveles y actores en la negociación, todo lo cual presenta un desafío considerable de relevamiento e interpretación. En dos de las actividades: siderúrgicas y bancarias, rigen convenios colectivos firmados en 1975, la última ronda de negociación antes del punto de inflexión que significó el golpe militar del 24 de marzo de 1976. Esto es una demostración cabal de que, aún cuatro décadas más tarde, sindicatos poderosos de actividades clave parecen considerar preferible conservar una estructura de base lograda en un contexto de elevado poder de negociación sindical y modificarla parcialmente a partir de acuerdos antes que abrir el proceso de firma de un nuevo acuerdo, en el que se podrían poner en juego derechos conquistados. En la mayoría de estos seis casos se registra una preservación de la negociación colectiva por rama, aún con especificidades y particularidades significativas, y con instancias de negociación complementarias, mientras que en algunos casos clave como la industria automotriz se destacan las negociaciones únicamente por empresa, aunque llevadas adelante por sujetos sindicales industriales de base nacional como el SMATA (trabajadores/as mecánicos y automotores) y la UOM (metalúrgicos/as). En todos los casos la negociación salarial aparece como

un núcleo clave de la negociación colectiva, pero se registra asimismo la incorporación dispar y fragmentaria de otras cuestiones significativas.

Los estudios desarrollados permitieron identificar actividades industriales como la siderúrgica en la que no se registran menciones específicas al cambio tecnológico ni a la tercerización laboral en la negociación colectiva sectorial ni en la mesa específica del sector siderúrgico, quedando reservada la discusión de estos temas a los acuerdos complementarios a nivel de planta, los cuales no se encuentran disponibles en los buscadores de negociación colectiva. En otras actividades como la industria automotriz, la negociación colectiva por empresa dificulta en forma significativa una mirada de conjunto, pero el abordaje de algunas empresas específicas como casos de estudio permitió relevar cuestiones de cambio organizacional, particularmente la implementación de la polivalencia funcional, cuya vinculación con el cambio tecnológico tendría que ser mejor precisada y explorada, en forma muy extendida en los convenios de los años 90 y su persistencia en la etapa de la post-convertibilidad, registrando como eje central vinculado al cambio tecnológico la preocupación por la capacitación y actualización de la formación de los trabajadores/as.

En la actividad petrolera, atravesada hace décadas por procesos de intenso y profundo cambio tecnológico y en la que la tercerización laboral tiene un peso muy significativo hace décadas de la mano de la llamada “privatización periférica”, se verifican cambios muy relevantes en términos de las cláusulas de negociación colectiva. La “adenda” firmada en 2017 a los convenios colectivos de trabajo de petroleros y jerárquicos suscriptos en 2011 y 2012, específicamente para la explotación del no convencional en la Cuenca Neuquina es un ejemplo claro de consagración de pérdida de derechos laborales centrales en un contexto de cambio tecnológico. En este caso se vuelve particularmente evidente la potencialidad e importancia que reviste el ámbito de la negociación colectiva, no sólo para las organizaciones sindicales, en caso en que pudieran establecer límites y condicionamientos a los posibles impactos negativos sobre el empleo, sino también para los sectores empresariales, que intentan encontrar aquí instrumentos

de modificación radical de parámetros de las relaciones laborales por fuera de las normativas nacionales.

En la agroindustria azucarera se observa una presencia menor de la cuestión de cambio tecnológico, aún cuando los relevamientos sectoriales identifican que este proceso fue clave en el desarrollo del sector de las últimas décadas. En cambio, la problemática de la tercerización, en particular la cuestión de la provisión de mano de obra temporal a partir de empresas de servicios eventuales aparece en forma reiterada en la negociación colectiva, y se registran numerosas cláusulas con el objetivo de limitar este fenómeno a tareas que no puedan ser realizadas por personal permanente de los establecimientos.

La relevancia del tema de cambio tecnológico en los servicios es realmente notable, aunque su presencia en el ámbito de la negociación colectiva resulta claramente contrastante en bancarios y en telecomunicaciones. Mientras que en la actividad bancaria se registra una escasa o casi nula presencia de las cuestiones tanto de cambio tecnológico como de tercerización laboral en las cláusulas de la negociación colectiva, en la actividad de telecomunicaciones se registra una presencia sostenida de esta problemática en convenios y acuerdos desde los años 90 en adelante. En particular, desde el 2003 en adelante se registran cláusulas y previsiones atando la implementación de cambio tecnológico a la preservación de puestos de trabajo, y se desarrollan una gran cantidad de previsiones relacionadas con la capacitación y su vinculación con cambio tecnológico.

Esta breve revisión preliminar de la presencia de estos temas en la negociación colectiva permite registrar algunas de las preocupaciones. Por parte de las organizaciones sindicales, la presencia de cláusulas estableciendo la necesidad de preservación de fuentes de trabajo en caso de cambio tecnológico y de garantía de capacitación y formación de los trabajadores muestra a las claras la preocupación por el posible impacto sobre el nivel de empleo de los cambios tecnológicos. Por parte de sectores empresariales, se verifican casos, siendo un ejemplo clave el de la actividad petrolera, en que la introducción de cambio tecnológico y la apertura de nuevas activi-

dades se cita como causal para la introducción en la negociación colectiva de cláusulas que implican la pérdida de derechos laborales básicos. En este caso también se ve que el impacto posible del cambio tecnológico no es únicamente la pérdida directa de puestos de trabajo, sino que también puede plasmarse en una significativa pérdida de derechos, constituyéndose en otra vía para introducir "reformas laborales" regresivas. Sería en este caso interesante analizar entonces un arco más amplio de impactos, que permita tener en cuenta también la introducción de formas de organización productiva que demanden mayor intensidad, la realización de un número más elevado de tareas, o los cambios organizativos que afecten ritmos y formas de trabajo.

En todos los casos se concluyó que la dimensión de la negociación colectiva es un aspecto muy relevante de las relaciones laborales, pero que ella no resulta suficiente para dar cuenta de la complejidad de la relación entre empleadores y trabajadores/as y sus organizaciones, y por lo tanto se decidió ampliar la mirada para relevar otras dimensiones interesantes, como los ciclos de conflicto y movilización en torno a estos temas, los desarrollos institucionales por parte de los sindicatos, incluyendo el tema clave de capacitación y formación técnica, y el papel que podrían cumplir otros ámbitos de discusión de las relaciones laborales como los comités mixtos de seguridad e higiene.

En lo que se refiere a los procesos de conflictividad en torno a cambio tecnológico y/o tercerización laboral, en varias actividades se registraron procesos significativos. En bancarios, donde no se habían registrado cuestiones tan relevantes en términos de negociación colectiva, se relevaron conflictos muy pronunciados tanto por procesos de tercerización como por cuestiones vinculadas a la pérdida de puestos de trabajo por implementación de cambios tecnológicos, en un contexto de fuerte desregulación (o regulación favorable a la concentración) del sector financiero. En siderúrgicos, donde el rastreo de cláusulas de la negociación colectiva también se detectaron procesos intensos de conflictividad sobre todo en lo referido a tercerización laboral en los grandes establecimientos fabriles del sector.

Lo mismo sucedió en términos de telefónicos, donde se registraron procesos de organización y conflicto muy significativos en torno a procesos de tercerización laboral, con el objetivo de incluir a los trabajadores bajo el convenio de FOETRA, cuestión que se logró. Y también en el caso de la agroindustria azucarera fue posible detectar conflictos sobre todo en torno a tercerización laboral, casos en los que se lograron procesos significativos de des-tercerización. Los dos casos más reticentes en términos de conflicto fueron los de petroleros y automotrices, donde no se registraron procesos visibles y generales de conflictividad en torno a estos ejes. En el caso de petroleros existieron sí conflictos importantes y sostenidos en casos de despidos y por demandas salariales y de condiciones de trabajo, al tiempo que en el sindicato automotriz se verificó un intento de canalización del conflicto y su reemplazo por instancias de negociación, ya sea a nivel de paritarias o en demandas y exigencias en los lugares de trabajo.

En lo que se refiere a iniciativas e instancias novedosas de organización sindical, un tema distintivo que se relevó en el caso de la industria siderúrgica, y que podría resultar interesante como vía de organización para otras actividades económicas con presencia significativa de empresas transnacionales es la constitución de instancias organizativas de los trabajadores/as a nivel de grupo económico, es decir con una dimensión internacional. Es un ejemplo interesante en este sentido la conformación reciente de redes sindicales por conglomerado de empresas siderúrgicas frente a los cambios desarrollados en las formas de trabajo y producción en la actividad. En ellas, la cuestión de la tercerización y subcontratación, además del de salarios, políticas de salud y seguridad industrial, y condiciones medioambientales, son ejes de preocupación y de trabajo. En particular las evidencias disponibles sobre la organización de trabajadores/as del grupo Tenaris, con plantas en Argentina en las localidades de Campana y Valentín Alsina, parecen relevantes. La red de trabajadores se constituyó entre 2007 y 2009, con impulso del sindicato global ("global union") Industriall, creado en 2012, producto de la fusión de las Federaciones Internacionales de Trabajadores Metalúrgicos, de la Industria Química y de la Industria Textil. La conformación de esta red, junto a la creciente asociación de sindicatos

del grupo Ternium, y a la incipiente conformación de una red de sindicatos del grupo Arcelor Mittal, muestran que la organización a este nivel podría resultar clave para articular políticas sindicales frente a las políticas empresariales diseñadas a nivel de grupo económico.

El relevamiento arroja en general un escaso desarrollo de instancias institucionales en los propios sindicatos destinadas específicamente al estudio de estas problemáticas, al diagnóstico de su presencia en la actividad y al desarrollo de propuestas y posibles líneas de acción sindical en estos sentidos. Una excepción valorable en este aspecto la experiencia relevada en el caso de los sindicatos de telecomunicaciones, en particular la creación por parte de FOETRA de una Secretaría de Nuevas Tecnologías, así como la conformación de un Instituto de Investigación y Desarrollo de las Telecomunicaciones, con el impulso de FOETRA Buenos Aires y de UPJET, junto con profesionales que se desempeñan en la Comisión Nacional de Comunicaciones y la Universidad Tecnológica Nacional. Estos son ejemplos de posibilidades abiertas tanto para la generación de espacios dentro de las organizaciones sindicales que produzcan datos para un diagnóstico y diseño de una estrategia sindical, sino también el apoyo e impulso de instituciones adicionales que fortalezcan la conexión y vinculación con sectores académicos y técnicos, con especialización tanto en cambio tecnológico como en tercerización laboral. Al mismo tiempo, llama la atención muy positivamente en muchos de los casos tanto del sector industrial (siderúrgicos y automotrices) como también en servicios (tanto en bancarios como en telecomunicaciones), el despliegue y esfuerzos en torno al desarrollo de tareas de capacitación en vinculación con la problemática del cambio tecnológico, cuyo impacto e incidencia sería muy interesante trabajar en profundidad.

Finalmente, otro ámbito clave para trabajar ambas problemáticas parece ser el de los Comités de Seguridad e Higiene. Estos comités fueron promovidos a nivel provincial en Argentina mediante la Ley 12.913 de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en la provincia de Santa Fe y Decreto 396/09, la Ley 14.226 de creación de la Comisión Mixta de Salud y

Seguridad en el Empleo Público en la provincia de Buenos Aires de 2011, y la Ley 14.408 que crea los "Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo" en la provincia de Buenos Aires, así como el Decreto 801/14 que aprueba su reglamentación, aunque no hay hasta el momento una normativa que los avale a nivel nacional.

En varias de las actividades, por ejemplo en la siderúrgica o automotriz los comités aparecen como instancias muy relevantes y significativas para cuestiones relativas a condiciones de trabajo e impactos en la salud, conteniendo y atravesando temas de cambio tecnológico y de tercerización (y los diferenciales que ésta introduce entre trabajadores de planta y tercerizados). Este es el caso también de telecomunicaciones y petróleo, actividades en las que estos comités son instancias que tienen décadas de existencia y gran legitimación, y en las que se discuten cuestiones muy significativas de actividades fuertemente atravesadas por cambio tecnológico y tercerización laboral. En otras actividades, en cambio, como bancarios se han desarrollado sólo muy recientemente, en los últimos cinco años, y por lo tanto recién tienen un funcionamiento incipiente pero prometedor, al tiempo que en la agroindustria azucarera no existen en una gran mayoría de la actividad y recién se están comenzando a plantear como iniciativa en la presente etapa.

En síntesis, este trabajo resultó importante para mostrar que el tema de cambio tecnológico, en fuerte articulación con la tercerización laboral, aunque frecuentemente se plantea como un tema a profundizar en la agenda sindical a futuro, constituye en realidad un desafío actual y presente no sólo para las nuevas actividades, como la economía de plataformas, un proceso crecientemente estudiado y en que también se han detectado procesos de organización muy relevantes, significativos y originales, sino también para las actividades tradicionales de la economía, con impactos no sólo económicos y productivos, sino también en términos de empleo y derechos laborales.¹¹ Como este estudio muestra, este tema no ha sido ajeno a los

¹¹ Para análisis recientes sobre las vinculaciones entre varios de estos fenómenos, resulta recomendable el dossier cuya introducción es: Graça Druck, Victoria Basualdo, Alisson Droppa, "As metamorfoses da terceirização na América Latina: uma abordagem interdis-

trabajadores/as y sus organizaciones, sino que pueden rastrearse respuestas sindicales en diversas direcciones. Lo mismo puede decirse de la cuestión de tercerización laboral, sobre la cual hay creciente atención y análisis, aunque todavía no logre adquirir la visibilidad que merece en los debates sobre las transformaciones y desafíos que implica para las relaciones laborales. Este trabajo intentó una primera aproximación para una recuperación de algunas de las líneas de acción sindical tendientes a la limitación de las posibles consecuencias regresivas de ambos fenómenos por parte de las organizaciones sindicales, identificando una gran cantidad de experiencias interesantes que merecen ser abordadas en mayor profundidad, como insumos para un análisis y un debate que apunte a defender cabalmente los derechos laborales en un proceso de fuertes transformaciones regresivas, y a generar nuevas agendas y proyectos de transformación progresiva.

En lo que se refiere a los impactos regresivos del gobierno de Mauricio Macri, hay que destacar que a pesar de que la reforma como tal no fue aprobada, se intentó su implementación por otros medios alternativos a los proyectos legislativos. Algunas de las formas de implementación “de hecho” se dieron a partir de la actualización de instancias de negociación colectiva que incorporaron cláusulas flexibilizadoras, como el caso del convenio firmado por el Sindicato del Gas y Petróleo en Vaca Muerta, el acuerdo de crisis entre ATILRA y Sancor o el convenio firmado entre Mercado Libre y la Unión de Trabajadores de Carga y Descarga (UTCD), y del otorgamiento de personería a sindicatos por empresa, como el de la Asociación Sindical de Trabajadores de FlyBondi. El alza inflacionaria tuvo consecuencias devastadoras sobre el poder adquisitivo de los salarios, tanto de trabajadores registrados como de no registrados. En un contexto en que el Ministerio de Trabajo fue convertido en Secretaría, se buscó obstaculizar de todas las maneras posibles el desarrollo tanto de la conflictividad como de la negociación colectiva, y en el marco de esta última, se presionó para introducir cláusulas flexibilizadoras y pérdida de derechos. En suma, en un contexto de pérdida de puestos de trabajo, ajuste estatal y crecimiento exponencial

ciplinar sobre os conceitos, a partir de distintas realidades empíricas”, en *Caderno CRH*, Universidade Federal da Bahia, vol. 34, e021027, 2021.

del endeudamiento externo, la evolución de las relaciones laborales fue sumamente regresiva en esta etapa y si no lo fue más fue por el muy alto grado de conflictividad sindical y movilización masiva que logró alcanzarse a lo largo del período, aún en un contexto totalmente adverso, y que sin duda fue clave para frenar los intentos más extremos de reforma laboral y condicionar y morigerar los procesos de ajuste.¹²

En este proceso de movilización cumplieron un papel importante sindicatos de rama de actividad y también las centrales sindicales, con sus particularidades y orientaciones: la CGT, dentro de ella la Corriente Federal de Trabajadores (que agrupa a gremios críticos de la conducción de la CGT), la CTA de los Trabajadores y la CTA Autónoma. Estas centrales aparecieron liderando un amplio rango de sindicatos de distintas actividades estatales y privadas, que fueron protagonistas muy importantes de los ciclos de movilización. La CTA había jugado un papel importante en la renovación sindical de los años 90 ampliando el foco y la cobertura de la acción sindical en forma inédita, y tuvo durante la etapa kirchnerista un proceso de quiebre en dos fracciones. Esta ruptura tendió a revertirse en la etapa macrista en que dos de sus corrientes lideraron en conjunto varios ciclos de protesta y movilización de sectores estatales fundamentales, y a los gremios docentes que lideraron la protesta por la falta de cumplimiento efectivo de la paritaria nacional docente establecida por ley. Por otra parte, incluso cuando la CGT, que contiene a la mayoría de los principales sindicatos sectoriales, fue clara y fuertemente renuente al conflicto y la movilización y tendió a la negociación con el gobierno siempre que le fue posible, la presión de sectores importantes de sus bases obligó a volcar la estructura sindical (que a pesar de su signo conservador es considerada un peligro y una amenaza tanto por sectores empresariales como por sectores políticos interesados en la disminución de derechos) a las calles, recurriendo también al instrumento de la huelga con un alcance e impacto decisivo.

¹² Victoria Basualdo, “Los intentos de Reforma Laboral regresiva en la Argentina desde 2015: una lectura en perspectiva histórica” en Clarice Gontarski Speranza (coord.), **História do Trabalho: entre debates, caminhos e encruzilhadas**, Brasil, Paco Editorial, 2020. Disponible en: <https://lehmt.org/2020/05/23/livro-historia-do-trabalho-entre-debates-caminhos-e-encruzilhadas-download-gratuito/>

Otro eje importante de largo plazo para comprender la movilización y organización es la existencia de un amplio arco de organizaciones de los y las trabajadores/as desocupados, no registrados y/o precarizados o informales. Un rasgo característico del proceso de organización social y sindical argentino fue la fortaleza de la organización territorial en villas o barrios de emergencia desde su existencia, en espejo de la organización sindical clásica, contemplando la elección de delegados y la existencia de comisiones organizativas. En los años 80 y 90, al calor del incremento de las tasas de desocupación, se configuraron nuevas organizaciones de desocupados/as en la forma de Movimiento de Trabajadores Desocupados/as y Uniones de Trabajadores Desocupados/as en todo el país. Estas organizaciones, en las que las mujeres tuvieron un papel muy significativo, fueron centrales para garantizar mecanismos colectivos de supervivencia y promover formas de lucha, que en muchos casos incluyeron los “cortes de ruta”. Todos estos procesos previos son importantes para comprender el grado de organización de los y las trabajadoras de la Economía Popular, entre los cuales es un dato muy significativo la conformación de la Confederación de Trabajadores/as de la Economía Popular (CTEP), que confluye con otras organizaciones territoriales significativas. En 2015 la CTEP logró, luego de cinco años de lucha el reconocimiento por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) de un régimen de afiliación para los Trabajadores de la Economía Popular que finalmente reconoció el derecho de organización sindical. Estas estructuras fueron objeto de disputa, y al tiempo que la existencia de estas organizaciones fue central para permitir la acción colectiva y la lucha por mejores condiciones en una etapa crítica como la del gobierno de Macri, también se buscó utilizar estas estructuras para canalización de ayuda social para frenar el conflicto y la movilización.

Finalmente, es imprescindible destacar la importancia de otros movimientos sociales de gran dinamismo en esta etapa como el movimiento feminista, que está consolidando vínculos estrechos tanto con las organizaciones sindicales tradicionales, como con organizaciones de trabajadores/as de la economía popular, y con otros como el movimiento de

migrantes. El peso creciente del movimiento feminista en la Argentina no es un hecho repentino, sino que es fruto de un proceso de construcción valioso de décadas. En el contexto de la transición democrática, y con el impulso de la apertura de espacios, y el retorno de intelectuales y militantes exiliadas, comenzaron a articularse no sólo espacios académicos que propusieron los primeros programas de formación de posgrado en género, sino también propuestas de confluencia y organización que marcarían a fuego la historia posterior como el Encuentro Nacional de Mujeres cuya primera edición se realizó en 1986 en Buenos Aires. Es en este contexto que es posible ubicar la fundación de la Campaña Nacional por el Aborto Seguro, Legal y Gratuito en 2005, el movimiento Ni Una Menos fundado en 2015 con el propósito específico de visibilizar la violencia contra las mujeres y poner un freno a la violencia de género y en particular a las altas tasas de femicidio, y la conmemoración del 8 de Marzo con un paro internacional de mujeres que se inició en 2017 y que continuó creciendo a nivel internacional en 2018 y 2019. Uno de los cambios más interesantes en los últimos años es la creciente inclusión de análisis de la desigualdad de género en términos económicos, con un crecimiento importante de la economía feminista, y la creciente conexión de grupos feministas con el movimiento sindical y otras organizaciones, que se plasmó en la creación de colectivos de “Mujeres sindicalistas” en diversas regiones del país. La creciente articulación entre lucha feminista y sindical se pone en evidencia también en la presencia de los pañuelos verdes de la lucha por el derecho al aborto seguro, legal y gratuito en movilizaciones sindicales, y en una creciente aplicación de las leyes de cupo de género en el movimiento sindical, así como de una creciente presencia de líderes mujeres en los eventos públicos, cuando anteriormente ellas eran relegadas a un segundo plano. Todo esto permitió que cuando el gobierno de Macri intentó promover una “Ley de Equidad de Géneros e igualdad de oportunidades en el Trabajo” que incluía en realidad importantes elementos de flexibilización laboral, importantes referentes de todo el arco político y sindical lo denunciaron en audiencias públicas en el Congreso Nacional en septiembre y octubre de 2018.

En cuanto al cuarto punto mencionado, en lo que se refiere a la pandemia, diversos estudios enfatizan que las medidas de aislamiento, particularmente la imposición de una cuarentena obligatoria en todo el territorio nacional desde el 20 de marzo, ocasionaron impactos en una gran cantidad de segmentos y sectores. En una primera instancia, dividió a los trabajadores/as en dos colectivos: trabajadores esenciales y no esenciales, ocasionando problemáticas diferenciadas. Los/as trabajadores esenciales tuvieron que enfrentar numerosas problemáticas vinculadas con condiciones de salubridad, muy especialmente (pero no únicamente) el personal de la salud que se vio expuesto a la falta de insumos para el cuidado, al contagio y a una intensidad de trabajo mucho mayor. A esto se sumó la exposición de una gran cantidad de otros trabajadores/as menos visibles de ocupaciones esenciales, siendo un caso particular el de los trabajadores/as de plataformas, particularmente los dedicados a entregas a domicilio, particularmente demandadas, a los que ni siquiera se les reconoce su encuadramiento en una relación laboral.

Los/as trabajadores/as no esenciales, que en principio pudieron protegerse quedándose en sus hogares, enfrentaron otras complejas problemáticas. Los trabajadores/as no registrados perdieron su fuente laboral en su gran mayoría, por tratarse de trabajos presenciales, pudiendo quedarse en sus casas pero sin ingresos. Los cuentapropistas vinculados con bienes y servicios suspendidos por la pandemia se vieron fuertemente afectados y en algunos casos vieron sus ingresos cortados abruptamente. Aquellos/as que pudieron sostener tareas mediante teletrabajo y seguir cobrando su salario, también vieron extendida la jornada laboral en muchos casos, la mayoría sin regulación alguna, con una carga adicional por tener que reacondicionar las formas de trabajo a nuevos formatos, herramientas y procedimientos, sin contar en muchos casos con la infraestructura básica ni el equipamiento para construir un espacio de oficina en el hogar.¹³ Esto

¹³ La problemática del teletrabajo es particularmente relevante, y fue abordada desde distintas perspectivas en informes oficiales y trabajos académicos. Ver por ejemplo Schteingart, D.; Kejsefman, I.; y Pesce, F. Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, mayo de 2021, Centro de Estudios para la Producción XXI – Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación; Oscar Martínez, Julia

adquirió un peso particular en el caso de los/as trabajadores/as vinculados al ámbito de la educación, quienes debieron reconvertir su trabajo docente a condiciones virtuales y atender una amplia gama de problemáticas excediendo con mucho lo educacional, con horarios de trabajo extendidos y numerosas deficiencias en el soporte, capacitación técnica, acceso y manejo de plataformas virtuales, herramientas básicas e insumos.

En esos tiempos críticos para los/as trabajadores/as, como en la etapa de la pandemia, los tercerizados/as fueron los primeros en sufrir los embates dentro de los registrados, porque por supuesto los no registrados constituyen el eslabón más débil entre los ocupados/as. Y en este sentido la dimensión de género resulta también ineludible, no sólo por las diferencias existentes en todo el mercado de trabajo en forma de brechas salariales y techos de cristal para las mujeres, sino también por las inequidades en la distribución de las tareas de reproducción social, y específicamente en el tema de la tercerización porque muchas de las primeras actividades tercerizadas son altamente feminizadas, como las de limpieza o alimentación en los establecimientos laborales, tareas consideradas como “secundarias” o “periféricas” respecto de las actividades “centrales” o “principales”. Se verifica una naturalización de la invisibilidad de estas mujeres que ocupan un papel central para el funcionamiento de estos espacios laborales y que sin embargo se ven como algo externo, a cargo de empresas de limpieza con altísima rotación y pésimas condiciones, o de contratistas de alimentación con vínculos renovados en forma permanente, no sólo en el sector privado sino en el sector público.

En un trabajo realizado desde el equipo del “Programa Estudios del Trabajo” en el Área de Economía y Tecnología de FLACSO sobre las dinámicas de protesta y conflicto en los primeros tiempos de la pandemia, analizando las distintas etapas primero de aislamiento y luego de distanciamiento, las actividades y trabajadores/as considerados “esenciales”, y las

Soul, Gloria Rodríguez, Ignacio Rodríguez (coord.), Teletrabajo en época de emergencia. Impacto en las condiciones de trabajo y salud de las y los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad y Provincia de Buenos Aires, FES, 2021, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentiniien/18579.pdf>

diferencias entre trabajadores de planta, tercerizados/as, y no registrados/as todo lo cual fue encarado por diversas corrientes y sectores del movimiento sindical con diversas respuestas que fueron desde la confrontación a la concesión. Análisis en profundidad de casos de actividades industriales, la siderúrgica por un lado, y la agroindustria azucarera por otro, permitieron analizar los impactos en actividades y territorios muy diferentes, iluminando obstáculos, problemas y tensiones, pero también líneas de organización incluso en el marco de procesos muy complejos.¹⁴

La dimensión de género se tornó crecientemente visible en el marco de la pandemia, ya que las perspectivas feministas habilitaron una mirada sobre la mayoritaria carga de las cruciales tareas de reproducción en las mujeres, que en la primera etapa de la pandemia quedaron sin cobertura, con el cierre de escuelas y la parálisis de toda la estructura de cuidados en un contexto de fuerte afectación de las dinámicas de vida básicas y necesarias tanto de menores como de mayores. La superposición de las jornadas laborales productivas y reproductivas en un mismo espacio de la casa, en la mayor parte de los casos no preparado para albergar esta diversidad de situaciones, el peso del teletrabajo y sus impactos en la extensión de la jornada, el aislamiento y la imposibilidad de discutir condiciones, la situación crítica en barrios populares en los que el aislamiento era casi impracticable, y en los que las redes comunitarias de sostén y alimentación estaban motorizadas centralmente por mujeres, la dificultad del cuidado de menores y mayores en un contexto crítico de emergencia pandémica fueron algunas de las cuestiones que aparecieron en estos y otros trabajos sobre la pandemia y sus efectos.¹⁵

¹⁴ Victoria Basualdo Silvia Nassif y Pablo Peláez, La crisis del COVID-19 y las relaciones laborales en la industria siderúrgica y la agroindustria azucarera en Argentina (marzo-junio 2020), Documento de trabajo N° 25 del AEyT de FLACSO, Julio 2020. ISBN: 978-950-9379-71-8

¹⁵ Ver por ejemplo Grupo de Trabajo CLACSO "Economía popular: mapeo teórico y práctico", "Economías populares en la pandemia: cartografía provisoria en tiempos de aislamiento y crisis global", Junio 2020, y OIT-CEPAL, "La pandemia por COVID-19 podría incrementar el trabajo infantil en América Latina y el Caribe", 11 de junio de 2020.

Breves comentarios finales

La progresiva salida de la pandemia, al menos de sus etapas más críticas, estuvo marcada por las distintas etapas de políticas de distanciamiento que fueron eliminándose progresivamente en el contexto del avance del proceso de vacunación que tuvo un alcance masivo en el caso argentino. Pero su legado e impactos recién se volverá visible con el tiempo, en distintos sentidos. En primer lugar cabe mencionar los impactos sanitarios, tanto en términos de secuelas y grado de incidencia del denominado “COVID largo” y de patologías derivadas de los contagios, como en el impacto en la salud mental por el aislamiento y los cambios en las relaciones y dinámicas sociales (con un proceso particularmente pesado sobre infancias y adolescencias, así como sobre adultos mayores) y por las pérdidas humanas muy significativas. En términos económicos y laborales, en un contexto en que el endeudamiento externo constituyó un condicionamiento permanente, la pandemia agudizó una situación crítica, y se verifican indicadores de extrema gravedad en lo que se refiere no sólo a pobreza e indigencia, sino también a niveles salariales de ocupados registrados y especialmente no registrados, en un marco de alta inflación. Desde un amplio arco de sectores se reclaman políticas expansivas de empleo registrado, así como una discusión de condiciones de trabajo y de niveles salariales en un contexto inflacionario que genera una enorme preocupación, particularmente con los sectores fuera del mercado laboral o en sus segmentos más vulnerables. Pero más allá de las medidas imprescindibles y urgentes para reconstituir dinámicas sociales y laborales básicas, parece imprescindible promover en forma urgente políticas nacionales, regionales y globales que contemplen las formas en las que el cambio tecnológico impacta en las relaciones laborales, y plantee formas efectivas de garantía de derechos frente a tendencias emergentes como el trabajo en la economía de plataformas, así como políticas protectorias respecto de la tercerización laboral, combinadas con un impulso del trabajo registrado como vía imprescindible para la inclusión de sectores muy amplios.

El tiempo actual presenta un panorama extremadamente complejo, con una multiplicidad de cuestiones de extrema gravedad en un marco de

procesos de disputa y reordenamiento geopolítico, y de dimensiones de afectación territorial y ecológica por parte de los núcleos de poder económico a nivel global, regional y nacional. La articulación de problemáticas y desafíos es de tal intensidad que podría llevar a pensar en procesos inevitables respecto a los cuales poco podría hacerse. Sin embargo, la muy breve revisión de hallazgos de un conjunto de trabajos de investigación permite visibilizar que existe una serie de líneas de acción y organización que atraviesa sectores de actividad, y diversos ámbitos económicos y políticos, y que incluye no sólo reivindicaciones laborales clásicas, sino una pelea más amplia por derechos que incluye en un lugar central a la dimensión de género y a otras vinculadas como las de etnicidad. Las formas y líneas de organización que incluyen no sólo transformaciones en el ámbito de la negociación colectiva sino diversas formas de conflicto, tanto en formas clásicas como en otras novedosas, muestra que aún en situaciones extremas como las actuales la clase trabajadora y el movimiento sindical son actores centrales con capacidad de pelear por derechos y disputar las formas que asumirá el futuro en el mundo del trabajo.

