

DESGRABACIÓN
CURSO DE FORMACIÓN SINDICAL
NUEVOS DERECHOS
LABORALES EN
LA ERA 4.0

SECRETARIA TÉCNICA

Septiembre 2021

INDICE

INDICE.....	2
1) INTRODUCCIÓN	3
2) CLASE 1	5
3) CLASE 2	10

1) INTRODUCCIÓN

Esta desgrabación corresponden a las 2 (dos) clases dictadas clases por Sofia Scasserra quién es economista y asesora en economía y comercio internacional en la Secretaria de Asuntos Internacionales de FAECYS. También se desempeña como docente e investigadora del Instituto del Mundo del Trabajo Julio Godio de la UNTREF. Además es especialista en economía digital en el Transnational Institute y asesora en el Senado de la Nación.

La formación se dictó para el CePETel por el Instituto del Mundo del Trabajo Julio Godio dependiente de la UNTREF el 10 y 17 de septiembre de 2021 de 17 a 19 horas y de manera virtual.

<https://www.cepotel.org.ar/formacion-sindical-en-cepotel-2021-nuevos-derechos-laborales-en-la-era-4-0/>

CURSO DE FORMACIÓN SINDICAL

MODALIDAD VIRTUAL - INCLUYE MATERIAL DE ESTUDIO - ENTREGA DE CERTIFICADOS
DICTADOS PARA EL CEPETEL POR EL INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO DE LA UNTREF



NUEVOS DERECHOS LABORALES EN LA ERA 4.0

DOCENTE
LIC. SOFÍA SCASSERRA

PROGRAMA

PRIMERA JORNADA:

"La revolución 4.0 y la protección de datos"

- ¿Qué es la revolución 4.0?
- ¿Qué son los datos?
- ¿Por qué es importante protegerlos?
- Protegiendo los datos de los trabajadores. El derecho a la protección de datos.

SEGUNDA JORNADA:

"El derecho a la desconexión digital"

- ¿Qué es?
- ¿De dónde surge?
- Aspectos de género.
- ¿Cómo negociarlo?
- Instrumentos para su implementación.

2 CLASES DE 2 HS C/U
DE 17:00 A 19:00 HS,
LOS VIERNES 10 Y 17
DE SEPTIEMBRE

INFORMES: ENVIAR CORREO A TECNICO@CEPETEL.ORG.AR

2) CLASE 1

En este texto se quiere reflexionar acerca de cómo está cambiando el mundo a partir de la tecnología y, en base a eso, qué cosas se pueden negociar o qué temas entran en la agenda a partir de ellas.

Cuando uno piensa en tecnología, piensa en negociar herramientas de trabajo, en negociar la explotación, la sobrecarga de trabajo, el teletrabajo. Hay cuestiones que deberían dar el debate en el trabajo. Se tiene que pensar fuera de la caja y ver las nuevas demandas que se generan a partir de estas tecnologías.

La tecnología plantea varios desafíos en el mundo del trabajo. El primero, y el más importante para los trabajadores, es el reemplazo de la obra de mano. Las nuevas tecnologías reemplazan a los trabajadores y ellos pasan a ser “descartables”. La preocupación del mundo sindical es qué hacer para afrontar esa nueva realidad, cómo se organizarse en base a eso. Existen varias experiencias de esto en Argentina como, por ejemplo, la del sindicato de peajes que negoció que los trabajadores sean recapacitados y reincorporados a otras áreas de la misma empresa y que el proceso de implementación de los peajes automatizados –la nueva tecnología- sería paulatino, en un lapso de 5 años. Este ejemplo es una de las muchas maneras de pensar el reemplazo de la obra de mano por parte de las tecnologías.

Otro tema que impacta al mundo del trabajo es la readecuación que se genera y se necesita para trabajar de otra manera. Es muy distinto que un puesto de trabajo deje de existir, y otra es que un puesto de trabajo cambie y se modifique. Es aquí donde se debe pensar cómo readecuar y actualizar las habilidades del trabajador para que no pierda su trabajo.

La tercera cuestión que es impactada por las tecnologías es la sobreexplotación. Parecería que al incorporar nuevas tecnologías en el ámbito de trabajo, se generan otras nuevas tareas en base a ellas. Se suman tareas sin una compensación remuneratoria. Esto puede verse claramente en el sector del comercio; se suman más medios de pago, cajeras automatizadas, ventas por web, etc. Se agregan más tecnologías, pero los trabajadores de la tienda son los mismos. Esto juega, también, con el empleo de plataforma, el emprendedurismo. Uno genera dinero en base a cuánto tiempo le dedica a su trabajo y cuánto esfuerzo está dispuesto a hacer. Si el límite es tu propia capacidad, esa capacidad se lleva al límite. Esto es un paradigma de sobreexplotación, donde el trabajador vive al límite de sus capacidades.

La cuarta cuestión, y es en esta donde nos vamos a desarrollar, es el tiempo que se pone en juego en base a estas tecnologías. Los humanos son seres temporales, viven por una cantidad de tiempo determinada para poder trabajar. El capitalismo digital datifica a las personas y les subsume el tiempo. En el modelo fordista, el trabajador estaba en la fábrica y, una vez que terminaba su trabajo, se iba a su casa y no podía ser contactado. Gracias a las tecnologías de comunicación, esto ya no es así, el tiempo se desdibujó, se desdibujaron los límites, porque uno puede estar trabajando en cualquier momento y en cualquier lugar y, a su vez, estar disfrutando de su “tiempo libre” o de su descanso. Actualmente, no existen los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio. Es a partir de esto que trabajaremos cuáles son los nuevos derechos que surgen a partir de este desdibujamiento del tiempo y cuáles son las reglas del juego que deberíamos fijar para poder dividir lo que es tiempo de trabajo y tiempo libre.

El derecho a la desconexión digital

Este derecho surge a partir de que la OMS (Organización Mundial de la Salud) tipifica en el año 2018 una nueva enfermedad en el ámbito laboral: el síndrome del agotamiento crónico. Se verifica que los trabajadores están sufriendo un agotamiento a nivel psicológico y físico que trae serios problemas de salud, relacionados a la baja autoestima, al cansancio, a la disfunción sexual, la obesidad, etc. El trabajador siente que su trabajo no es suficiente, que siempre debe estar respondiendo y haciendo un poco más, a causa de que le sigan llegando mensajes al celular, a su computadora, porque siente que no es valorado en su trabajo. Se genera una pérdida de confianza y de autoestima del trabajador. Es por esto que en el mismo año, surja en Francia por primera vez el derecho a la desconexión digital.

¿Qué es el derecho a la desconexión digital? Es el derecho que tiene cualquier trabajador a no ser contactado fuera del horario de trabajo. Esto debe ser entendido no como “apago mi celular y listo”, sino debe entenderse como no recibir mensajes, a no ser contactado fuera del horario laboral.

En Argentina, Daniel Lovera - el senador de la provincia de La Pampa- presentó en el 2020 un proyecto de ley para consagrar el derecho de desconexión digital para todos los trabajadores, sean teletrabajadores o no. Sin bien este proyecto fue presentado en el Congreso, no tuvo avance. Es cuando surge la ley de teletrabajo que se consagra este derecho solamente para los teletrabajadores y, si bien es un gran avance, es importante que se siga luchando para que este derecho llegue a todos los trabajadores.

Este derecho se plantea como un derecho por la salud mental porque, evidentemente, si durante el fin de semana al trabajador le siguen llegando mensajes, mails y demás, no puede desconectarse de sus tareas laborales, no puede descansar como corresponde y lo mal-predispone a utilizar su tiempo de trabajo. Es imposible, lamentablemente, pasar 8 horas sin recibir comunicación acerca del trabajo o sin estar pensando en lo que tiene que hacer. Es un derecho a desconectarse del trabajo y a la idea de trabajar.

10 principios para negociar el derecho a la desconexión – *del Manual de la profesora Sofía Scasserra*

Este derecho implica no solo negociar con la organización patronal para que respeten este derecho, sino que debe trabajarse dentro de nuestras propias vidas.

Entender qué es el derecho a la desconexión y por qué es importante. Si uno entiende que es un derecho que afecta a la salud mental de uno mismo, se puede involucrar a la patronal eficientemente, ya que también los afecta. Esto ayuda a poder negociar el derecho de manera más propicia.

Entender que las causas son más importantes que las consecuencias. Es importante comprender que nos estamos haciendo un mal, que estamos sufriendo un síntoma de agotamiento crónico, y que esto es más significativo a que el trabajador tenga que pagar una multa si no responde a sus mensajes o que sea suspendido por no hacerlo.

Definir un rango horario. El rango horario de descanso y el rango horario laboral pueden ser distintos y no coincidir. Un ejemplo sería que uno trabaje desde las 8hs de la mañana hasta las 14hs de la tarde, pero puede estar disponible para ser contactado hasta las 19hs; luego de este horario, no debe ser contactado. Este rango dependerá de la dinámica propia del lugar de trabajo.

Definir los motivos o la cantidad de veces por los que uno puede ser contactado. Se debe establecer un orden de importancia y de prioridades respecto a qué es comunicable fuera del horario del derecho de desconexión y qué no es comunicable luego de ese horario. O establecerse una cantidad de veces por las cual uno puede ser contactado.

Aspecto de género. Además de ser un derecho por la salud mental, es un derecho por la igualdad de género. Estadísticamente, las mujeres son las que más carga tienen en las tareas del cuidado del hogar; por lo que demuestra que las mujeres son menos propensas a tener la habilidad de contestar mensajes y estar atentas fuera del horario laboral. Si queremos igualar las oportunidades para todos,

debemos interpretar las comunicaciones fuera del horario laboral como una falta de respeto y no como una habilidad laboral, y así terminar con el problema.

Debe tener en cuenta aspectos geográficos. Este derecho debe respetar la geografía del lugar donde uno vive. Por ejemplo, es común que en el interior de las provincias haya un horario de descanso luego del almuerzo. Se debe respetar el horario de descanso de los demás trabajadores.

Involucrar a todos. Todos debemos identificarnos en este derecho de alguna manera, desde los cargos más menores hasta los superiores, para que tenga un mejor alcance y sea más efectivo.

Entender que las tecnologías son herramientas y pueden ayudarnos. Se debe aprender a utilizar herramientas automatizadas que favorezcan la comunicación y el orden como, por ejemplo, automatizar el día y horario para enviar un mail a través de *Gmail*, si se trabaja en una plataforma digital que la misma envíe una notificación cuando se trabaja por fuera del horario laboral o que limite las horas de trabajo. Así se puede empezar a involucrar las tecnologías a nuestras vidas diarias en nuestro favor y no en contra.

Organizar las comunicaciones. No solamente se deben utilizar las herramientas que cooperen a nuestras comunicaciones, sino también, empezar a organizar cómo nos contactamos y de qué manera. Diferenciar qué es información importante y qué no lo es, limpiar las comunicaciones y organizarlas de mejor manera. Existe un abuso de las tecnologías que hace que nos contactemos a cualquier hora con el resto de las personas, y es lo que no se debe hacer (Por ejemplo, enviarle un mail a un compañero de trabajo y, además, enviarle un mensaje para avisarle de dicho mail). Se debe entender que las comunicaciones se vuelven tóxicas y, por ende, necesitamos un cambio cultural que nos lleve a un sistema de comunicaciones más saludable dentro de las organizaciones y dentro de nuestra vida personal.

Monitoreo y evaluación. Si se consigue una negociación por este derecho, por más mínimo que sea, se debe monitorear y evaluar al año siguiente para ver sus resultados, si fue cumplido o no; esto nos llevará a pensar qué mejorar, y trabajarlo en conjunto. Este derecho bien entendido y bien implementado no implica una pérdida de dinero para la patronal, implica una ganancia, ya que un trabajador bien descansado tendrá un mejor rendimiento en su trabajo. Este derecho debe ser negociado y consensuado con el sindicato, no con el trabajador. Porque es el sindicato el representante de los trabajadores y sabe qué es lo que el trabajador necesita, y así puede negociar con la empresa de igual a igual.

Con el derecho a la desconexión se debe comprender que uno debe ser respetuoso con el otro, entender que la otra persona tiene una vida y no puede/debe estar disponible para uno a todo tiempo. Si se empieza a implementar este derecho institucionalmente, tendrá más visibilidad en un futuro.

Punteo de ideas:

- Es el derecho dentro del descanso del trabajador, no dentro de las guardias pasivas o las horas extras.
- Es importante la negociación de este derecho, pero también es importante hacerse cargo de que uno mismo se está haciendo daño y que uno está haciendo mal las cosas (cuando no respeta su horario de descanso y decide estar pendiente al trabajo). Uno mismo puede tomar la iniciativa para poner los límites en la comunicación.
- Establecer reglas, por más mínimas que sean, en las plataformas para organizar las comunicaciones. Que sea un acercamiento paulatino.

3) CLASE 2

En este documento se pensará acerca de cuáles son los nuevos temas de la agenda sindical que deberíamos empezar a debatir para ver cómo negociarlos.

Soberanía del tiempo del trabajo

Está bien pensar que el trabajador tiene derecho a su tiempo libre y que ese tiempo libre tiene que ser de calidad, pero también se tiene que comenzar a pensar cómo hacer para que los trabajadores sean soberanos de su tiempo de trabajo. Nosotros venimos con una mentalidad fordista de trabajo, donde uno debe cumplir las 8 horas de trabajo, 8 horas de ocio y 8 horas de descanso; esto se rompió.

Las nuevas tecnologías habilitaron una fusión del espacio territorial y digital del trabajo donde uno, al estar disponible las 24/7, trabaja cuando puede o cuando quiere. Las nuevas generaciones están comenzando a apreciar poder tener soberanía del tiempo de trabajo, poder decidir cuánto, cuándo y dónde trabajar: se puede ver, cada vez más, jóvenes que se incorporan al mundo laboral a través del empleo de plataforma (donde uno puede trabajar cuando “quiere”, se conecta y se desconecta de la plataforma). Muchas veces las plataformas establecen esquemas donde uno puede “alquilar” o reservar la franja horaria de trabajo (por ejemplo: trabajar el viernes de 14hs a 22hs y el sábado de 10hs a 18hs y ya se sabe que ese es el horario a cumplir); esto demuestra que en este tipo de plataformas uno no puede hacer lo que quiere, sino debe seguir este esquema. La plataforma administra el tiempo para lograr tener la cantidad de trabajadores que quiere en el horario que necesite. Las plataformas de *delivery* funcionan de esta manera.

Este no es el único fenómeno que se está dando actualmente. Ante esta pandemia mundial que estamos viviendo, muchos negocios han cerrado sus puertas y comenzaron a funcionar a través de canales virtuales –redes sociales, WhatsApp y demás– donde, en vez de ir al negocio a pedir la comida, se envía un mensaje por

estos canales y la comida la traen hasta la puerta de tu casa. En el sindicalismo esto es un problema, porque ya no existe la gente trabajando en el lugar físico, sino que trabaja a través de las redes sociales o a través de redes de telecomunicación.

El desafío es que muchos trabajadores están contentos con esta forma de trabajo: se ahorran el dinero de un alquiler, no tienen que estar “esclavizados” a un horario laboral estricto, pueden trabajar desde sus casas cuando les llega un pedido a sus redes, gestionan y administran sus tiempos de una manera más eficiente y más amigable a sus vidas personales.

A partir del teletrabajo, de las nuevas formas de trabajo y de las nuevas tecnologías, se puede ver que los trabajadores aprecian poder decidir el momento del día que desean trabajar, y no tienen que estar estancados en un lugar y momento (el modelo de trabajo tradicional). Existe una nueva demanda por soberanía del tiempo, que resulta atractiva sobre todo en los jóvenes, que son los que tienen que estudiar, los que están en la etapa de familia, por lo que indica una demanda creciente en los jóvenes trabajadores.

Es importante entonces, **comenzar a pensar –dependiendo del sector, dependiendo la realidad, dependiendo del lugar donde uno trabaja, dependiendo el contexto donde uno está empleado– algunas herramientas que otorguen algún margen de soberanía de tiempo del trabajo podría ser interesante**, sobre todo con los jóvenes, que están cada vez más desencantados con la idea de un trabajo fordista/clasista. Cada vez quieren menos ingresar a un lugar de trabajo que tenga un horario establecido.

Esto debe pensarse porque, si no lo hacemos, se corre el riesgo de que gane el discurso emprendedor –como lo está haciendo en algunos– y que los jóvenes comiencen a perder conciencia de clase y que no se encuentren identificadas con el sindicalismo. El riesgo discursivo-político es muy grande, por lo cual, si se incorporan las demandas para garantizar los derechos que ya hemos ganados e incorporando algunas demandas o algún tipo de soberanía del tiempo de trabajo por parte de los

trabajadores, podría llegar a resultar en una estrategia interesante para poder ganar la batalla cultural que se nos está enfrentando de cara al mundo del trabajo.

Ver que un trabajador de plataforma que está completamente precarizado, completamente alineado y completamente subordinado se autoidentifique como emprendedor y no como trabajador, nos tiene que tocar en una fibra muy íntima porque significa que algo está fallando; esa persona no se siente parte de la clase trabajadora, ¿y por qué no se siente parte de la clase trabajadora? Una teoría es porque esa persona está buscando cosas con las cuales no se identifica con el modelo de trabajo tradicional.

Esto puede ser polémico y provocador, pero la idea es empezar a pensar qué respuestas podemos dar desde el modelo sindical a esta realidad que en muchos casos nos excede, porque estamos acostumbrados a un modelo que la tecnología modificó. Este cambio en el modelo de trabajo no tiene que verse como una nueva forma de precarización, sino como un nuevo derecho laboral; se debe cambiar el discurso que nos están presentando y hacerlo ver como algo para los trabajadores, que esta flexibilidad no sea utilizada para poner a los trabajadores en disposición 24/7 sino que sea utilizada para que los trabajadores mismos puedan decidir cómo, cuándo y dónde quieren trabajar (cómo lograr que la soberanía, la autonomía, la gestión del trabajo sea un derecho de los trabajadores y no sea decisión del empresario).

Los sindicatos tienen que comenzar a pensar estrategias en torno a estos temas porque, sino, el riesgo que se corre es muy grande respecto del discurso de la cultura del trabajo, la identificación con la clase trabajadora y como vienen ganando estos discursos emprendedores y méritocratas (un ejemplo es Milei en las elecciones, como su discurso gana en los jóvenes).

Protección de datos

En este segundo tema es el de la protección de datos. Vimos antes por qué los datos se están volviendo importantes en la economía, por qué son relevantes en ella

y, en este sentido, se tiene que empezar a pensar una agenda para ejercer los derechos de los trabajadores como personas que están produciendo datos, que alimentan a las empresas de datos y que las empresas generan ganancias con esos datos, o que las empresas realizan inteligencia de nosotros para organizarnos mejor, o desarrollan tecnologías para reemplazarnos, o bien venden los datos a terceros para poder hacer dinero en base de datos y demás.

Existe una ley de protección de datos, pero no es cumplida y estaría bueno que la agenda sindical la haga cumplir y, donde no está la ley, poder comenzar a avanzar en negociación, en proteger más a los trabajadores.

Hay unos principios creados por UNI Global Union, que desarrollan que los trabajadores deben tener acceso a los datos recopilados sobre ellos y deben poder ejercer influencias sobre esos datos. Esto significa que, como trabajador, primero deben informarle qué datos extraen de él, se debe firmar un consentimiento explícito sabiendo acerca de los datos extraídos de él, y, además, debe poder acceder a esos datos en cualquier momento de su relación laboral.

También, el trabajador debería tener el derecho a la portabilidad de esos datos, debe poder de, una vez finalizada la relación laboral, exigir quedarse con los datos generados sobre una persona durante el periodo laboral. En algunas empresas esto es importante y en otras no tanto; por ejemplo, el sistema de calificación de una empresa podría llegar a ser visto y a funcionar como un tipo de *currículum vitae* o carta de recomendación virtual para el trabajador. Si volvemos al caso de empleo por plataforma, si se tuviera portabilidad de la reputación eso generaría competencia por mejores derechos laborales porque, si fuera trabajador de Rappi y PedidosYa me ofrece un lugar en su empresa, no podría irme ya que perdería toda mi reputación ya hecha en Rappi y, como la pierdo toda, tendría que empezar desde cero en PedidosYa: se sabe que esta reputación perdida vale mucho, porque son muchas horas de trabajo en esa reputación. En cambio, si me pudiera llevar mi reputación a la otra empresa, eso haría que los trabajadores quieran estar trabajando en aquella plataforma que le da mejores condiciones de trabajo.

También, se debe de informar a los trabajadores de manera clara y completa sobre cómo se procesan esos datos, dónde se almacenan, con qué manera de seguridad, etc, y se debe consultar e informar con el trabajador o con el sindicato acerca de cada vez que se rompen medidas de seguridad o que haya algún tipo de inconveniente con la seguridad de los datos. Esto no lo hace nadie. Además de que hubo grandes filtraciones de datos, como la de la empresa CencoSud, donde se dieron a conocer todas las bases de datos de todos los clientes de las tarjetas de crédito y de todos los trabajadores de la empresa y la misma no se hizo cargo de lo que había ocurrido. Estas son cosas que hay que empezar a tener en cuenta para cuidar la privacidad del trabajador.

Se tiene que aplicar un principio de minimización; solamente se debe recopilar los datos correctos, para los propósitos correctos y solamente pueden ser utilizados por las personas adecuadas, en la cantidad de tiempo adecuada. No porque se pueda acceder a un dato, signifique que pueda tenerse. Hubo un caso en UNI con una empresa de Noruega donde a un trabajador le dieron una pulsera saludable con la excusa de promover los hábitos saludables en sus trabajadores. Lo que sucedió es que comenzaron a medir a este trabajador que, al llegar a su casa, se sentaba en su sillón y no se movía en todo el día. Este trabajador fue echado de su trabajo, con la excusa de ser un pasivo para la empresa a causa de sus costumbres y prácticas, y que era propenso a tener enfermedades cardiovasculares y de presión y, por ende, la empresa no quería a alguien con este perfil. La empresa no tenía por qué tener estos datos de su trabajador, es por esto que tiene que existir un principio de minimización: qué dato necesitas, para qué lo vas a utilizar, por cuánto tiempo lo necesitas. No se tiene que guardar y recopilar datos porque sí, ya que atenta con la privacidad del trabajador y es un tema sensible, que cada vez será mucho más sensible porque cada vez hay más abusos de lo que se sabe de nuestra vida.

En muchos casos, las empresas hasta chequean y revisan las redes sociales de los trabajadores para ver qué es lo que publican. Estos datos son privados y no

deberían de chequearlos. Los trabajadores también podrían utilizar medidas de privacidad en sus redes y no dejar las publicaciones abiertas.

El tratamiento de los datos debe ser transparente: se debe informar a los trabajadores de cómo se tratan esos datos y proporcionar información sobre las categorías que se utilizan para tratar a los datos, los destinatarios, a quiénes va dirigida, a quiénes se les vende, con qué propósito, todo esto es información que deberían tener los trabajadores o al menos que tenga el sindicato en cuestión, para que, por lo menos, el sindicato pueda decidir qué hacer con ellos.

Se debe respetar la ley de datos nacionales de la República Argentina, las leyes de intimidad, las protecciones de los derechos humanos.

Los datos biométricos deben ser prohibidos. Muchas veces, al entrar a una empresa se pide la huella dactilar o un escaneo del iris del trabajador, y las empresas no deberían por qué pedir estos datos biométricos. Estos datos son considerados, a nivel internacional, datos sensibles en términos de seguridad (en Argentina aún no son considerados así, la ley nacional de datos no prohíbe estos datos). Las empresas podrían asignar a sus trabajadores una tarjeta de entrada para fichar, sin la necesidad de una huella dactilar, ya que es un dato sumamente sensible en términos de seguridad.

Hasta ahora los casos dados son aislados, pero a medida que se incorporen más tecnologías en los ámbitos laborales, habrá cada vez más información sobre los trabajadores y cada vez será más problemático. Es por esto mismo que estos temas se deben empezar a considerar en la agenda sindical.

Los equipos de localización de los trabajadores deberían estar terminantemente prohibidos, a menos que sean parte productiva de la empresa. Por ejemplo, es entendible que a los camiones de caudales sean rastreados por temas de seguridad, pero hay casos que los equipos de localización no son fundamentales. En Argentina existe un caso paradigmático, que es el sindicato de los vendedores viajantes, AVVA. A los autos de los trabajadores se les había colocado un GPS que les

sugería un trayecto para visitar la mayor cantidad de empresas en una jornada. Estos trabajadores no trabajan por un salario, sino por comisión (cada vez que realizan una venta, se les da una comisión por la misma). Lo que comenzó a suceder es que la empresa Fisher empezó a seguir a sus trabajadores y, cuando se desviaban de su curso, los llamaban por teléfono para preguntarles por qué se habían desviado del curso sugerido. Los trabajadores, a través del sindicato, realizaron una demanda a la empresa y esta, finalmente, quitó los GPS de los autos. Básicamente, lo que estaba haciendo la empresa era una vigilancia de sus trabajadores cuando no existía ningún motivo para hacerlo.

El sindicato de sanidad FATSA tuvo un caso en una clínica del conurbano donde a las enfermeras querían asignarles pulseras para rastrearlas y seguir sus movimientos. El sindicato intervino en esto y, finalmente, las pulseras no fueron utilizadas. Estos equipos de geolocalización infringen muchísimo la privacidad de los trabajadores y no tienen ningún beneficio más que controlar, vigilar y disciplinar a los trabajadores.

Debe generarse y establecerse un organismo multidisciplinario de gestión de datos de la empresa (junto con representantes del sindicato) que decida el tratamiento, la gestión y administración de los datos, donde el sindicalismo pueda debatir y elegir qué datos pueden utilizarse y cómo. Se debe exigir estándares de seguridad, estándares de privacidad, para que los datos no se filtren o se vendan. En un futuro, pensar en un organismo institucionalizado, en una comisión de monitoreo y evaluación sobre la gestión de los datos podría ser un objetivo a tratar de alcanzar por parte de una organización gremial.

Finalmente, todo lo mencionado anteriormente debe ser aplicado en un contexto de convenio colectivo; la convención colectiva es fundamental, es el organismo y el ámbito correcto para negociar estos temas e incorporar estos principios podría ser muy productivo.

En Argentina, la ley de protección de datos personales es muy buena: en ella se expresa que cualquier empresa que tome datos de cualquier persona, ya sea trabajador o consumidor, debería informarle los datos que está extrayendo y la persona debería poder exigir a la organización que eliminen sus datos en el momento que deseen. Muchas veces se genera una hipocresía en las empresas, ya que suelen ser muy cuidadosas con sus clientes, pero no lo son con sus trabajadores: no les informan acerca de los datos que tienen de ellos, no les dejan acceder a esos datos, no les informan de cómo van a ser utilizados esos datos. Es por esto mismo que es muy importante exigir estándares de seguridad y de privacidad para los trabajadores.

Una iniciativa a tener en cuenta es el proyecto de ley presentado por un senador este 2021 donde propone que los datos extraídos de sus empleados que no sirvan para proteger los bienes de la empresa o para controlar mi función productiva, es decir, extraer datos para ser vendidos, entonces estos datos deberían ser remunerados. Entonces, se debería negociar compensaciones remuneratorias a los trabajadores; ya que emitir datos para que eleve la productividad de la empresa vendiéndolos, debería ser considerado trabajo.

Empezar a tener en cuenta estos temas en una agenda de negociación, de cara al futuro, será cada vez más importante.

Acerca del acceso a la información de datos públicos, en Argentina no se ha tenido una buena dirección de datos personales – existe la dirección de datos personales- que es la que debería ocuparse de salvaguardar el patrimonio de los datos de los ciudadanos argentinos. De cara a que Argentina está teniendo cada vez más datos, y encima está invirtiendo en una nube pública como la de Sarart, es todo un desafío.

La ley de teletrabajo de la República Argentina prohíbe los softwares de vigilancia (estos recopilan información, cuentan cuántas veces hiciste click, te prenden la cámara para ver si estás trabajando, saben qué páginas webs estuviste visitando, etc).

Brecha digital

Otro tema a pensar que es relevante para la agenda sindical es la brecha digital; muchas empresas no se hacen cargo de este tema.

La ley de teletrabajo de Argentina establece que las empresas deben brindar el equipo de hardware y software a sus trabajadores.

La brecha digital actúa de varias maneras. **La primera brecha, y la más importante, es el acceso al hardware.** Hoy por hoy, la computadora y el celular se convirtieron en herramientas de trabajo fundamentales, y, en muchos casos, las empresas no proveen del hardware adecuado para poder trabajar. Esto lleva a que muchos trabajadores realicen su trabajo con un hardware ineficiente, sin la capacidad de procesar el trabajo que requiere el trabajador, porque es a lo que puede acceder. No hay una agenda de trabajo para lograr que la gente pueda tener acceso a determinada calidad de equipos. Esto es un problema porque los equipos buenos son caros y no son accesibles a los bolsillos de cualquier trabajador. Se les exige a los trabajadores que entreguen un trabajo a tiempo, de determinada manera, etc, pero no se les brindan los recursos para hacerlo.

La segunda brecha digital, que está contemplada en la ley de teletrabajo, **es la conectividad** (la capacidad de hacer llegar el Internet a tu casa y garantizar esa conexión). En muchos casos, los trabajadores, ya sea por el costo (no pueden pagarla) o por su regionalidad (la conexión no alcanza la zona en la que se encuentra), no tienen acceso a una buena conexión a Internet. En Argentina hay estudios del INDEC que muestran que la mayor cantidad de familias que no tienen acceso a Internet no lo hacen por un tema de costos, por lo que la mayoría decide resignar una conexión en el hogar y pagar por usar el celular a través de la red 4G, y se sabe que es caro trabajar por esta red. Esto genera una brecha respecto de quiénes pueden acceder a un determinado empleo; una persona puede tener la capacidad mental para un empleo, pero no tiene los recursos para acceder a ese empleo. Esto se puede negociar para que las empresas garanticen una mejor

conexión a Internet, y que también cooperen con el pago, que garanticen el acceso digno a una buena conexión.

Argentina es el país de América Latina con una red de fibra óptica más grande de América Latina, cubre la mayor cantidad de pueblos del interior, gracias a la red mayorista –la red de Arsat. El problema es la última milla, la red minorista. La red óptica llega a los pueblos, pero es muy difícil engancharse a la red, porque las empresas que deberían dar el servicio minorista, terminan dando un servicio deficiente y, en muchos casos, se terminan cubriendo con cooperativas.

La tercera brecha digital existente es respecto de los usos de Internet. Se sabe que a nivel global no es lo mismo el uso de Internet que se le da a los dispositivos, a las aplicaciones entre hombres y mujeres, y entre personas de distintas edades. Hay una doble brecha digital respecto de la facilidad que se tiene para aprender a usar determinadas tecnologías. Existe una barrera psicológica que se ha gestado a lo largo de los años, y está estudiado, donde los hombres expresan más uso de la tecnología para entretenimiento, para resolver problemas, para realizar trámites, mientras que las mujeres, en su gran mayoría, utilizan la tecnología para la comunicación. Esto tiene que entenderse, desde el lado de las mujeres, para que crean que pueden aprender y resolver determinadas cuestiones informáticas, y así superen esta brecha. Esto puede trabajarse desde la secretaría de capacitación del gremio, desde la negociación colectiva para brindar las herramientas necesarias para aprender sobre el uso de las tecnologías, y así superar las brechas digitales entre hombres y mujeres y, también, entre las distintas generaciones. Estaría bueno ver si en nuestro sindicato, en nuestra fuerza de trabajo, existe este problema y ver qué se podría hacer para cooperar y superar esta brecha digital.

La última brecha digital es respecto al conocimiento del diseño de la tecnología. Se sabe que la tecnología es creada con un objetivo y una intención en específico y, últimamente, la gente no cuestiona la tecnología que usa (Por ejemplo, uno entra a Google y hace una búsqueda y piensa que el primer resultado que aparece es el único que es correcto y válido, cuando podrían existir muchos más).

Esto se vuelve un problema no solo de privacidad (porque esos datos sirven para venderse), sino de ciudadanía y de democracia, ya que se cree que todo lo tecnológico es bueno y es mejor. El caso paradigmático de esto es el voto electrónico, donde se pueden escuchar discursos a favor del mismo, discutiendo que su uso es mucho más práctico que el voto tradicional, y no se cuestiona que a través del voto electrónico las computadoras pueden ser *hackeadas* con mucha facilidad, que no se tiene un comprobante del voto realizado, si el sistema funciona de manera correcta. Hay una auditoría ciudadana que se da en el voto tradicional que dentro de la computadora no está.

Existe un discurso que enfoca a la tecnología empresarial como la mejor y esto es un problema, ya que como sindicalistas, se tiene que entender que otra tecnología es posible y utilizable, y que no siempre hay que pagar a una corporación para acceder a un buen software; existen otras alternativas que pueden comenzar a usarse. Además, enseñar a cuestionar otras tecnologías nos ayuda, también, en calidad democrática, entender que porque algo sea tecnológico no quiere decir que sea mejor. Se tiene que ser consciente de la información brindada por Internet, ya que puede generar problemas culturales; tiene que existir una agenda de cuestionamiento de la tecnología porque hay una brecha entre aquellos que somos conscientes y que tratamos de tener cuidado acerca de las informaciones de lo que circula, y aquellos que toman esa información como si fuera superior y verdadero. Esto tiene que estar en el debate sindical porque tiene que ver con la calidad democrática que vamos a tener en el futuro.

Agenda de capacitación

Hay muchas empresas que dicen que quieren pasar a un modelo de teletrabajo y quieren hacer una capacitación para eso. Esto puede verse, claramente, en el sindicato docente: se realizan capacitaciones para aprender a utilizar distintas plataformas (como Zoom o Meet) para poder dar clases a sus alumnos, pero no se

enseña a dar clases virtuales; es decir, no se enseña a migrar la habilidad de un entorno presencial a un entorno virtual o digital.

No existe una agenda de migración de habilidades por parte de muchas instituciones; se enseña la herramienta y se cree que con eso solo es suficiente. Los trabajadores, además de aprender a usar las herramientas, deben aprender a migrar lo que habían adquirido en un “cara a cara” a un entorno virtual. Esto hace a la calidad de trabajo, a la productividad y, por ende, a la trayectoria laboral del trabajador.

Hay que empezar a plantearse en qué sectores, en qué actividades o en qué puesto se requiere esta migración de habilidades, es un tema sumamente importante. Esta capacitación debe ser un acompañamiento, donde haya un lugar donde los trabajadores puedan preguntar, puedan hacer consultas y puedan recibir ayuda en esta migración de habilidades.