

VER PARA CREER. LA DESMITIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL CON EL USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES

MARÍA VIRGINIA CHEDRESE

Introducción

El 14 de octubre de 2022 en la ciudad de Mar del Plata el presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de la Magistratura, Dr. Horacio Rosatti, participó de la última jornada del 58vo Coloquio de IDEA y, durante su discurso refirió que *“Todo está dicho en la Constitución, no hay nada nuevo que inventar”* (...) *“Cuando se habla de reformar muchas veces hay que decir que ya está todo escrito, lo que falta realmente es vocación para cumplirlo. Nuestra Constitución habla de progreso, prosperidad”*

La reforma constitucional argentina de 1994, a partir de los nuevos aires internacionales, incorpora texto constitucional y con carácter de supremacía, diversos tratados internacionales de derechos humanos que priorizan la lucha contra todo tipo de discriminación, en los diversos ámbitos de la vida humana (art. 75, inc. 22, CN).

Por cuanto, el derecho de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación se encuentran previstos en la Constitución Nacional (artículos 16, 37 y 75 incisos 2, 19, 22 y 23) y en diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía.

Son instrumentos de protección de derechos humanos vigentes en nuestro país podemos mencionar la Declaración Universal de Derechos Humanos¹, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre², la Convención Americana sobre Derechos Humanos³, el Pacto Internacional de

¹https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

²http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1000

³<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

Derechos Civiles y Políticos⁴, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵; la Convención sobre los Derechos del Niño⁶; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁷; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial⁸; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁹ y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares¹⁰.

Siguiendo esta línea, también es sabido que la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha pronunciado en numerosas oportunidades sobre el alcance del artículo 16 de la Constitución. Así, tiene establecido que la igualdad ante la ley involucra la obligación del Estado de tratar igual a aquellas personas que se encuentren en idénticas circunstancias (Fallos 16:118, del año 1875, causa XXIII en autos *Oliver s/ complicidad por delito de rebelión*¹¹) y que “la igualdad ante la ley (...) no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que en iguales condiciones se concede a otros” (Fallos 153:67 de mayo de 1928 en autos *Caille s/ infracción art. 2 ley 11.386*¹²).

Por otro lado, y adentrándonos en el tema que nos convoca, debemos situarnos en el hecho que trabajo es el conjunto de actividades que son

⁴<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>

⁵https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/derechoshumanos_publicaciones_colecciondebolsillo_07_derechos_economicos_sociales_culturales.pdf

⁶<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

⁷<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

⁸<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

⁹<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

¹⁰<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

¹¹<https://sjconsulta.csin.gov.ar/sjconsulta/consultaSumarios/buscarSumariosFallo.html?idSumario=123694>

¹²<http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-caille-eduardo-fa28000000-1928-10-26/123456789-000-0008-2ots-eupmocsollaf>

realizadas por la persona humana que trabaja y lo hace a las ordenes de un empleador, con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas, con el uso de su intelecto, actividad física, herramientas de carácter diverso.

¿Con que características cuenta entonces nuestra ecuación? Es simple. Trabajador, empleador, tareas, ordenes, cumplimiento, lucro, herramientas, evolución personal y de conjunto, entre otras.

Una de esas tantas herramientas de las que se valen trabajadores y empleadores para modificar la naturaleza, su entorno y lograr satisfacer las necesidades humanas, son las plataformas digitales o virtuales que, si bien se encuentran en boga desde ya hace más de diez años, que tuvieron un crecimiento exponencial durante la Pandemia provocada por el Virus Sars Cov2 (Covid).

Desde este plateo inicial. El deber de desmitificar el trabajo con el auxilio el uso de plataformas digitales. ¿Porque ese deber? Porque el trabajo, por más que utilice distintos medios para ejecutarse y/o llevarse a cabo, no es más que trabajo que tiene como fin mismo el mejorar la vida misma. No es más que trabajo en sí mismo, pero de “otro modo”, no el habitualmente conocido por muchas generaciones, sino a partir de otros medios.

Por otro lado, también debemos atender a la propia naturaleza del ser humano, a su ambición, a su deseo de evolución permanente.

Esta condición de mejora y cambio, de mutación y reinención continua, es simplemente parte de su ADN, de su historia cultural, social y de intercambio.

El hecho de haber trascendido la Prehistoria con la invención de la escritura, el dominio del fuego, la comunicación oral articulada, el uso de herramientas básicas que lo llevan a trabajar la tierra y asentarse en pequeñas comunidades que luego se convierten en feudos y futuras sociedades con la pertinente división del trabajo. El paso por la Edad Media y la Edad Moderna con avances tecnológicos, intercambios comerciales junto con el descubrimiento de nuevos mundos, sus conflictos bélicos que dividieron el

mundo y hoy, transitando la Postmodernidad con su característica inevitable de individualismo acérrimo y el consumismo, siguen marcando el camino de la evolución permanente y natural que referimos anteriormente.

La ciencia y la tecnología fueron los grandes propulsores de esos cambios tan notorios. La división del trabajo ya no se diferencia entre manual o intelectual como lo era hasta la Modernidad, lo que agudiza la ruptura del paradigma. La carrera armamentista luego de la SGM y mas aun, a partir de la Guerra Fría, marcan una nueva forma de capacitación necesaria para el uso de estas nuevas tecnologías y en consecuencia, nuevas formas para trabajar.

El *consumo* como una nueva forma de intercambio, relación que es generada a partir de las nuevas políticas liberales, el mercantilismo y la producción en masa. La necesidad de más bienes para el desarrollo del ser humano, determina que ya no alcance con producir para subsistir, a partir del *consumo* es necesario producir para trascender y por ello, la nueva premisa de consumir para pertenecer.

El trabajo como tal toma preponderancia en cuanto a la mayor capacitación necesaria para evolucionar en la producción, ahora también de servicios y no solo de bienes.

Vivimos en un mundo globalizado.

Así entonces el ser humano trabajador va mutando su interacción con la naturaleza a partir también del cambio en el entorno. Usa otros medios para conseguir mejores y más eficientes resultados.

Hoy su “patrón” ya no es otra persona humana, es una aplicación que se descarga por medio del uso de datos de la red internet. Todo queda despersonalizado para avanzar en el protagonismo como militancia de vida.

El nuevo paradigma. El nuevo escenario a partir del uso de la tecnología en el trabajo

Las sociedades a partir de la evolución en la industria, la continuación de los avances tecnológicos en áreas diversas como maquinarias agrícolas,

automotrices, para la producción de alimentos, para la construcción edilicia y de ruta y caminos, la telecomunicación, entre otras, marcan los cambios más prominentes. Avances que fueron generados y mejorados por el ser humano en ese afán de evolución permanente.

Internet, la robótica, las redes sociales, la big data, el mundo digital y la virtualidad cambian nuevamente el paradigma de las interrelaciones humanas y, como consecuencia de ello, las del mundo del trabajo. El consumo masivo de bienes y productos en donde se genera una compleja segregación entre los segregados, integrados o excluidos de la sociedad del trabajo.

Pertenecer o desaparecer. Ese es el lema. Comienza la era de los tecnologizados, de los analfabetos tecnológicos, de los asalariados con altos ingresos por la alta y moderna capacitación y los otros asalariados, los aceptados y los marginados.

La masiva individualidad traída a cuenta de estas nuevas formas de intercambio también genera nuevas herramientas que les son funcionales al propio intercambio. Las redes sociales en donde la persona humana se manifiesta sin temor a ser sí misma u otra persona “avatar”, las aplicaciones de los teléfonos móviles que nos simplifican lo cotidiano acercándonos datos que hoy se consideran indispensables para la vida, tales como el clima, el tránsito o el pedido de desayuno, generan ni más ni menos que la individualidad cada vez más dependiente de redes de intercambio que están continuamente moderando los intercambios, gustos y necesidades pero, “no se ven”.

Es interesante en este sentido también advertir que lo que no es generalmente, sí lo es en esta nueva realidad. La interrelación a partir de estas nuevas formas de intercambio por medio de redes y aplicaciones conlleva a relaciones que, si bien anteriormente resultaban ajenas a las personas humanas, el uso del medio de interrelación generó que hoy esas relaciones puedan ser más corpóreas a partir del camino de la movilidad, presencia y disponibilidad en todo tiempo y lugar. Se cambian entonces las disposiciones de espacio y tiempo, el nuevo espacio es el ciberespacio, la nube y las nuevas formas de acceder son las redes y las aplicaciones.

Este nuevo paradigma de intercambio en el ámbito del trabajo fue motivo de análisis por parte de la Organización Internacional del Trabajo en 2018, Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo¹³. En Ginebra, se concluyó que “El cambio tecnológico constituye un factor esencial del crecimiento y el desarrollo, pese a que se asocia igualmente con el cambio en el mercado de trabajo. Las nuevas innovaciones tecnológicas que sustentan la cuarta revolución industrial, como los megadatos, la impresión en tres dimensiones, la inteligencia artificial y la robótica, por citar algunas, están teniendo un impacto transformador sobre la naturaleza del trabajo”.

También han hecho un llamado de atención, en cuanto a que, “a pesar del aumento de productividad a largo plazo gracias a la tecnología, los responsables de formular políticas necesitarán gestionar la distribución desigual de los beneficios y las posibles repercusiones desproporcionadas por género, sector y nivel de competencias. También tendrán que analizar repercusiones en términos de volumen y calidad de empleo”¹⁴.

Los espacios de lugar y tiempo en el trabajo también sufrieron mutaciones. Se ha transformado el dónde y el cuándo. El espacio es menos real, menos tangible, es un espacio que existe pero que, casi paradójicamente es inmaterial, abstracto, hasta infinito y por lo tanto indefinido. La nube como lugar de almacenamiento e intercambio aparentemente inagotablemente infinito, la big data con sus elaboraciones algorítmicas para dar soporte y sustituir la intervención humana y el ciberespacio como el lugar de tránsito inmaterial, son las características que se agregan al mundo del trabajo casi obligadamente. La jornada laboral se mezcla con las interrelaciones propias de la vida privada en sociedad, sufriendo también modificaciones y desnaturalización. Las relaciones interhumanas cuentan con nuevos intervinientes no humanos que también imponen agenda. La recepción vía redes de las ordenes de trabajo, los legajos digitales, el *logueo*, la medición de la producción a partir de algoritmos, son algunas de las novedades que hoy nos atraviesan transversalmente.

¹³ <https://www.google.com/search?q=Informe+inicial+para+la+Comisi%C3%B3n+Mundial+sobre+el+Futuro+del+Trabajo&og=Info+me+inicial+para+la+Comisi%C3%B3n+Mundial+sobre+el+Futuro+del+Trabajo&aqs=chrome..69i57.1961j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

¹⁴ Idem anterior

Ahora bien, un análisis más puntilloso de las características más notables del intercambio con el uso de la tecnología.

.El lugar de trabajo

En cuanto al lugar de trabajo, es notable el desmembramiento que sufre. Tradicionalmente el espacio de trabajo definido por el establecimiento (art. 6 Ley 20.744) como la unidad técnica destinada para el logro de los fines de la empresa, está a punto de desaparecer. El trabajador hoy se “conecta” a través de nuevas tecnologías, a través de la comunicación informática y no necesariamente concurre o permanece físicamente en el lugar de trabajo, generando producción fuera del ámbito que antes era el natural, para convertirse en el ámbito que probablemente sea definido por voluntad del trabajador (su domicilio particular, un bar, una plaza, etc) o bien por el empleador en espacios llamados “coworking spaces”. En definitiva, la desnaturalización del espacio laboral tradicional generado por el uso de la tecnología en la relación, es una de las notas más tipificantes de la relación dado que muchas de las prestaciones se harán efectivas a la distancia y sin interrelación física de ningún tipo.

.El empleador

La figura del empleador como “patrón” o responsable jerárquico conforme lo hemos estudiado a partir del art. 5 de la ley de Contrato de Trabajo, también mutó. La inteligencia artificial a partir del uso de los algoritmos muestra una capacidad adicional para desplazar el trabajo de las personas como también para asumir sus tareas. Ya las órdenes de trabajo no las define un ser humano que decide en el momento o replica una planificación previa, sino están dadas a partir de la traducción que pueden hacer determinadas máquinas teniendo en cuenta el entorno y la factibilidad del éxito en el objetivo o la tarea dada.

Son los algoritmos los que, a partir de la organización predeterminada de datos preseleccionados, generan una base de nuevas alternativas a explorar con el objetivo de favorecer la productividad, la mejora y el éxito del negocio del que se trate. Los ejemplos, como el ciberespacio, son infinitos. Todo se calcula,

se define estadísticamente midiendo el riesgo para acceder a las mejoras pretendidas.

.Las compañeras y los compañeros

Los compañeros y las compañeras de trabajo tampoco son los tradicionalmente conocidos. La robótica como parte de los nuevos entornos, la automatización de la producción, el uso mencionado de los algoritmos y el tránsito de datos a partir de internet, cambian ese entorno por uno que ya no es el habitual. No solo se transforman los espacios insalubres, sino que también esta realidad se replica en espacios que eran ocupados por personas humanas, siendo la nueva escena verificada por la convivencia con máquinas de todo tipo o aun con el desplazamiento del ser humano trabajador en pleno.

Vemos como se va transformando la naturaleza del trabajo. Vemos como el entorno y el intercambio generan obligadamente que las relaciones laborales muten, se transformen para no quedar desplazadas. Pertenecer y continuar no es tan fácil. Hoy en día se pretende que el colectivo de trabajadoras y trabajadores se doten de nuevas aptitudes y herramientas para este nuevo mundo laboral.

.El tipo de contrato

Es lógico que el cambio de las formas de intercambio y de las condiciones de trabajo generen también nuevas formas de contratar. Aclaro que, si bien es una nueva forma, no deja de ser contrato. Recordemos la libertad que nos brinda la ley de contrato de trabajo, también marco en estas relaciones.

A partir de ello, podemos afirmar que estas nuevas condiciones nos llevan a enfrentarnos a un contrato de características atípicas, lo que lo convierte en un contrato atípico.

Contrato atípico porque tiene desnaturalizada la relación contractual entre sujetos y no menos importante, la desestandarización de la forma de contratar. A diferencia de los contratos típicos en donde existe un trabajador que se pone a disposición de su empleador que la da las ordenes durante el tiempo completo que expone el contrato, generando un vínculo permanente

que se ejecuta dentro de un establecimiento, con estas nuevas formas de contratar, esas características están en proceso de desaparición.

La heterogeneidad de las relaciones genera nuevas formas de ver la dependencia. Los trabajadores y empleadores interactúan a partir de la relación con un tercero que por lo general no es una persona humana. Ese tercero determina las formas que mejor se adecuen al mercado y conforme los elementos con los que cuenta, que no son ni más ni menos que la mano de obra de los trabajadores, hoy necesariamente calificada.

Lo atípico es la modalidad en que se desarrolla la tarea laboral, pero sin dejar de lado los rasgos fundamentales que contienen los contratos de trabajo tradicionales, que no es más ni menos que la reproducción de la hiposuficiencia de una parte con relación a la otra.

La automatización del trabajo es una de las nuevas formas. Se verifica entonces la subordinación a partir de la intermediación que surge de las máquinas con la consecuente interrelación con la persona que trabaja.

.La subordinación técnica, jurídica y económica.

El uso por intermediación de la tecnología hace que la tarea laboral se desarrolle más eficientemente. Es el empleador quien determina el cómo se realizará la tarea encomendada y, en este caso, podría ser con la utilización de una computadora, una aplicación telefónica o con la ayuda de un robot. El empleador con su afán de mejora productiva y de posicionamiento de su producto en el mercado de consumo, es el que brinda las herramientas de capacitación al colectivo de trabajadores. Videos, tutoriales, nuevas aplicaciones que miden el tiempo y las distancias reconvierten las viejas directivas de trabajo dentro de la empresa.

No es más un intercambio de ideas o posiciones. Hoy son reglas a cumplir, como si fueran simples contratos de adhesión, en donde la pauta y la consecuente exclusión por un eventual incumplimiento están determinadas por un algoritmo.

La despersonalización de las relaciones se vincula con la poca libertad de contratación. Se debe cumplir como esta determinado previamente para

pertenecer, para continuar. El poder de negociación del trabajador individualmente o bien, si es posible, a partir del colectivo, se desnaturaliza también. El cumplimiento sin opción genera que un control exhaustivo por parte de la plataforma, es el espejo de la subordinación técnica.

En cuanto a la subordinación económica, es el empleador a partir del cumplimiento de los objetivos de trabajo, del cumplimiento del horario, del cumplimiento de las metas, por mencionar alguna de las características de valor, quien dispone el pago del salario como contraprestación de ese cumplimiento.

En el caso del uso de la tecnología, es el medio de control del cumplimiento de las pautas dadas por el empleador. Por lo general, el trabajador debe ingresar en el sistema de datos que alberga su legajo para poder “cargar sus horas” o bien “cargar sus objetivos cumplidos” con el fin de ser corroborado o no por el mecanismo elegido por el empleador, que por lo general son los mencionados algoritmos. Una vez efectuado este procedimiento se realiza el pago de la forma también determinada por el empleador, ya sea por hora cumplida, día, semana, quincena o mensualmente.

Es destacable tener en cuenta que el pago lo realiza el empleador. Las acreencias que recibe el trabajador, no importan la forma de cómo cumpla su trabajo, son las correspondientes a la contraprestación de éstas.

Por último, la subordinación jurídica. Al trabajador se le asignan las tareas y se le brindan pautas para el cumplimiento de metas y objetivos, tanto a través de algoritmos, redes sociales, aplicaciones de teléfono o los medios tecnológicos que el empleador elija conforme el tipo de negocio que emprenda.

El trabajador no elige la tarea, sino que la debe cumplir. Es el algoritmo, teniendo en cuenta la capacitación recibida por el trabajador, las metas arribadas, los objetivos cumplidos y los logros satisfechos, entre otros, el que determina la tarea a asignar. En este aspecto tampoco se llama al intercambio. La elección de las tareas, los lugares o modos de dar cumplimiento para calificar correctamente dentro de los parámetros predeterminados por el algoritmo no son motivo de decisión ni de discusión por el trabajador.

No dar cumplimiento con las metas genera la aplicación de sanciones por parte del empleador. Es singular también este instituto. La sanción llega por lo general, por decisión del algoritmo o bien del robot encargado de la medición de la tarea. La notificación al legajo llega por medio también de las redes a partir de un correo electrónico, anotación electrónica en el cuerpo de la ficha del trabajador u otro medio de idénticas características.

Por cuanto, la subordinación es clave para aclarar el modo del intercambio laboral. El qué, cómo, cuánto y cuándo de la relación laboral entre empleador y dependiente tiene aquí su reflejo.

En ese sentido, la aparente democratización de éstos interrogantes facilitaría el ingreso al empleo, con las consecuencias adversas que, sin la falta de la aplicación de la normativa laboral, nos encontraremos de forma automática frente a condiciones de fragilidad y volatilidad laboral.

A modo conclusión

“Las plataformas están transformando las relaciones laborales: el contrato laboral tradicional se reduce a los términos y condiciones establecidos por las plataformas y la organización y supervisión del trabajo quedan en manos de algoritmos”¹⁵

Es por todo esto que el modelo de contrato de trabajo tradicional en donde el contrato estaba definido por pautas concretas que se reflejaban en instrumentos escritos o simplemente en contratos orales, relaciones reguladas por derechos concretos que se regulan por la ley, los estatutos, los usos y costumbres, los convenios colectivos de trabajo y la propia letra del contrato, parecería estar desapareciendo pero, aun así, los nuevos modelos que hoy existen a partir de la incorporación masiva de la tecnología como factor principal, no dejan de reflejar las relaciones laborales entre individuos y empresas.

¹⁵ <https://www.cippec.org/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/#:~:text=C%C3%B3mo%20trabajar%20para%20una%20app%20en%20Argentina%E2%80%9D%2C%20es%20un,plataformas%20en%20el%20mercado%20laboral>

Estos nuevos modos marcan las nuevas formas de trabajar y aun así no dejan de ser trabajo dependiente.

La desestandarización laboral nos obliga a mirar el mundo del trabajo con una mirada que incorpore esta nueva realidad. De otro modo, seríamos responsables de la privación de derechos a partir de la replica de relaciones que no se definen como “trabajo”.

El hecho de no tener enfrente a tu empleador que se ocupa día a día de ordenar objetivos y pautas para cumplir con ellos, no genera menor dependencia, sino nuevas formas de verificar la dependencia.

Hoy verificar quien es el trabajador y quien es empleador nos lleva a interpretar las relaciones con la interposición del nuevo paradigma.

Las formas de reclutamiento y de prestación de trabajo hoy se verifican con la tecnología como protagonista. Desviarnos de esta realidad nos lleva a dejar a los verdaderos protagonistas de las relaciones laborales al margen de ellas, con el consecuente abandono de la figura protectoria del trabajo.

La propuesta final es simplemente poder ver para creer y ahora agrego, poder ver para transformar desde la evolución colectiva en donde la practica laboral, las nuevas tipicidades y características brindadas por el buen uso de la tecnología junto con la consiguiente aplicación de la legislación laboral atravesada por la realidad actual, sean el camino a seguir, con el objetivo de lograr el motor del cambio para generar mejoras sostenidas y de cumplimiento efectivo y así dotar al mundo del trabajo de las herramientas necesarias para su crecimiento.