

# CORRIENTE FEDERAL DE TRABAJADORES



*La tecnología va a condicionar el futuro, pero el futuro que tendremos será el resultado de lo que decidamos hoy*

[Informe sobre el futuro del trabajo](#)

# 1-El futuro del trabajo y las nuevas tecnologías

El mundo del trabajo experimenta un importante proceso de cambio. Son diversas las fuerzas que lo están transformando, desde el avance de la tecnología y el impacto del cambio climático hasta la evolución de la producción y el empleo

## Convergencia de:

- Robótica
- Inteligencia artificial
- -Internet de las cosas (objetos conectados a la red, control de labores domésticas a distancia)
- Big Data: manejo de grandes cantidades de estadísticas, para predecir tendencias establecer patrones de comportamiento

## Estimaciones sobre reducción de empleo que producirá la revolución tecnológica

En **EE.UU.**, en veinte años, 47% de los actuales puestos serán automatizados (Oxford, 2013)

### Otros estudios en Europa:

35% en Reino Unido, Alemania y Francia

60% en los países de Asia Pacífico

## La automatización en todos los sectores: incluye robots, drones, inteligencia artificial, impresoras 3D

- Agro: riego "inteligente"
- Industria: todos los productos
- Transporte: de mercadería, de recolección de residuos, mensajería, personas (camiones y automóviles sin conductor)
- Servicios: empresas de los sectores bancarios, comerciales, salud, restaurantes, hoteles
- Hogar: artefactos controlados desde la distancia

## Precarización tecnológica

## Tecnologías de comunicación + trabajo

Las nuevas tecnologías de la comunicación (aplicativos online - o "app") disponibles en celulares y computadoras, permiten contratar servicios de trabajo directamente con el trabajador/a, generando beneficios económicos a las empresas que las implementan evitando todas sus responsabilidades como empleador y contribuyentes de cargas fiscales y de la seguridad social.

### Características de las APP (aplicaciones on line)

- Separan físicamente al trabajador de un lugar de trabajo fijo y colectivo.
- agilizan la búsqueda de empleo on line
- los intercambios son entre partes residentes en cualquier lugar del mundo
- Las aplicaciones son colectivas, sobre la base de localizaciones virtuales.

### “Gig economy” (economía de “changas”)

Los que realizan los servicios aportan todo (su conocimiento, sus instrumentos, sus vehículos, su mano de obra)

Los trabajadores en la economía gig se clasifican como contratistas independientes. Esto significa que no tienen protección contra despido injustificado, derecho a la indemnización por despido y el derecho a percibir el salario mínimo, las vacaciones pagadas o la indemnización por enfermedad

### El crowd work (trabajo colaborativo online)

El crowdwork es el trabajo informal del siglo XXI. Al igual que otras formas de trabajo por demanda, se caracteriza por la falta de garantías de empleo y la inexistencia (casi) total de protección laboral. Pero a diferencia del trabajo de los jornaleros, probablemente pensamos primero en los obreros del puerto y los peones del campo, cuya jornada dura un día, el trabajo en la economía bajo demanda se reduce a tareas específicas. Esto puede limitarse a conducir algunos kilómetros o dedicar diez minutos a marcar fotos en Internet. El consejero delegado de la plataforma para microtareas Crowdfunder, Lucas Biewald, bromeó alguna vez que «antes de existir Internet era realmente difícil encontrar a personas y llevarlas a sentarse y trabajar diez minutos, y luego despedirlas cuando habían pasado los diez minutos». Hoy, en cambio, «se puede encontrar a esas personas, pagarles un mínimo importe de dinero y luego liberarse de ellas cuando ya no se las necesita»

### Los turker

Los turker (personas que realizan microtrabajos online por intermedio de plataformas virtuales, como los conductores de Uber, o los artistas gráficos que trabajan en una plataforma de diseño online) están continuamente buscando tareas y revisando las pantallas de sus computadoras o teléfonos en busca de oportunidades de trabajo.

En algunos casos los clientes tienen el derecho de negarse a pagar por un trabajo no satisfactorio y al mismo tiempo conservar el producto

## Los mini Jobs

Se trata de pequeños trabajos (empleos mini), que se desarrollan durante un número de horas inferior a las mínimas establecidas para trabajar una jornada a tiempo parcial, así ninguno de ellos supera las 15 horas semanales.

Son trabajos marginales, que no ofrecen una estabilidad laboral.

El salario percibido es precario y está por debajo del salario mínimo profesional

## Contratos 'zero-hours'

Los contratos 'zero-hours' no obligan a garantizar trabajo al empleado. Funcionan en Reino Unido y se amparan en una reforma laboral del año 1996. Las personas contratadas bajo este régimen laboral no saben cuántas horas tienen que trabajar a la semana.

Crean inseguridad y perpetúan la explotación de personas en situación de desventaja social porque no pueden acceder a otro tipo de empleo. Hay que estar disponible para trabajar cuando el empleador lo requiera, incrementa el riesgo de abusos si no se acude cuando es llamado, en forma de represalias bajando las horas o amenazas de cese de contrato.

## Trabajo bajo demanda- “work on demand”

La empresa reduce los costos laborales manteniendo una amplia base de trabajadores a tiempo parcial, prediciendo picos de demanda en incrementos de 15 minutos, y organizando a los trabajadores en turnos cortos.

Como la demanda fluctúa mantiene a los trabajadores vinculados, y sólo le paga cuando realmente son necesarios".

El software de gestión de horarios inteligente permite que no se supere el límite de horas evitando así el coste de empleados a tiempo completo. Esta es la forma de operar de empresas como Walmart o McDonalds.

## El emprendedurismo y la precarización avanzan de la mano de Endeavor

Endeavor es una empresa con 54 oficinas en todo el mundo que dice contribuir al desarrollo de los países a través de la promoción de la cultura emprendedora, Seleccionando a emprendedores de alto impacto que desarrollen innovación, generen empleo y riqueza y promoviendo el “Emprendedurismo”.

### Directivos de argentina

Marcos Galperín Co-fundador y CEO MercadoLibre.com

Alejandro Gorodisch Fundador y CEO Ombú Investment y Director General

Gustavo Grobocopatel Presidente Grupo Los Grobo

Federico Braun Presidente de Supermercados la Anónima

Eduardo Elsztain presidente de IRSA

## Características de las nuevas modalidades laborales

- Cambios en la naturaleza del trabajo: lugar, horario, regularidad de las tareas
- Introduce una evaluación colectiva desde los usuarios de las aplicaciones que influye en los ofertantes
- El trabajo es una suma de miles de encargos de corto plazo
- No se trabaja todo el tiempo: hay que esperar las demandas, y puede haber intervalos entre ellas
- Las prestaciones sociales dependerán de regímenes específicos para el trabajo autónomo (incluyendo monotributos)
- Introduce mayor aislamiento humano en las relaciones
- Se evitan regulaciones estatales, ya que las aplicaciones implican secretismo sobre las operaciones
- Reduce la oferta de empleo asalariado

## Las modalidades que aparecen con la aplicación de nuevas tecnologías alteran la relación de trabajo con rasgos negativos para los trabajadores

- No permiten obtener un empleo regular.
- Tienen un mayor riesgo de permanecer involuntariamente en estas formas de empleo.
- Tienen una excesiva representación de mujeres jóvenes y migrantes, que son los más expuestos a la discriminación.
- Carecen de protección con más frecuencia que otros trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica
- Pueden llevar, con más frecuencia que para otros trabajadores, a no permitir ejercer sus derechos, incluyendo la libertad sindical y la negociación colectiva.
- Pueden ser utilizadas por los empleadores de manera inapropiada con el fin de eludir sus obligaciones legales y contractuales y otras responsabilidades relacionadas con el empleo, lo que socava la competencia equitativa, y redundan en detrimento de todos.
- Corren el riesgo de ser objeto del déficit de trabajo decente en términos de: a) el acceso al empleo y la seguridad social, b) las condiciones de trabajo, c) las diferencias salariales, d) la formación, e) el desarrollo profesional, f) la seguridad y salud en el trabajo, g) la libertad sindical y la negociación colectiva
- Algunas modalidades pueden estar asociadas a una mayor inseguridad laboral y tasas de accidentes más altas

## Surge la necesidad de una redefinición de las estrategias sindicales de representación y negociación colectiva

-En cuanto a la mayor cantidad de trabajadores calificados

-En cuanto a los desempleados por la tecnología

-En cuanto al mayor cantidad de trabajadores autónomos (falsos autónomos- precarización tecnológica)

Antecedente: los "sindicatos virtuales" de trabajadores autónomos de la "creación" (artistas, diseñadores gráficos), UNI Américas, 2001 en adelante

## Ante el avance del desempleo tecnológico se impulsan propuestas remediadoras:

### La renta básica

La renta básica universal (RBU), también llamada renta básica incondicional (RBI), ingreso ciudadano, universal demogrant o basic income, es una forma de sistema de seguridad social en la que todos los ciudadanos o residentes de un país reciben regularmente una suma de dinero sin condiciones, ya sea desde un gobierno o alguna otra institución pública, además de cualquier ingreso recibido de otros lugares. La recibe todo miembro de pleno derecho o residente de la sociedad incluso si no quiere trabajar de forma remunerada, sin tomar en consideración si es rico o pobre o, dicho de otra forma, independientemente de cuáles puedan ser las otras posibles fuentes de renta, y sin importar con quién conviva

### Redistribución de la jornada laboral

La reducción de la jornada de trabajo, entendida como una forma de distribución de la renta, como un elemento de bienestar social y también como reparto de la escasez de trabajo asalariado -como consecuencia del incremento sostenido de la productividad y de altas tasas de desempleo- ha sido una demanda tradicional de la izquierda política y el movimiento obrero y se opone a la flexibilización del mercado de trabajo (reducción de costes laborales como única forma de futuro crecimiento económico para repartir la riqueza mediante la creación de futuro empleo)

### Un cambio de paradigma, trabajo sin trabajadores

Hasta ahora, el capitalismo se adaptó a cada revolución tecnológica, creando más empleos que los que se destruían, pero el proceso actual es diferente, y a mediano plazo el pleno empleo pasará a ser una quimera. Y si esto fuera cierto, no habría dudas que ha llegado el momento de replantearnos un montón de cosas y, especialmente preguntarnos cómo será un ordenamiento social en el que el trabajo no sea un valor central.

## 2-El futuro del trabajo y derecho laboral en el siglo XXI

Los avances tecnológicos y la globalización han permitido a los sectores más concentrados de la economía plantearse la posibilidad de concretar un sueño largamente acariciado: reducir drásticamente los derechos laborales y limitar o eliminar a las organizaciones sindicales. Esas intenciones las ponen de manifiesto en foros como el de Davos y en reuniones de OIT.

### Reforma de las normas laborales-Propuestas de los empleadores

- Habrá que reformular un derecho del trabajo. "Ya no se sostiene la afirmación del derecho del trabajo clásico en cuanto a establecer un criterio desigual para una relación desigual, entre empleadores y trabajadores.
- Es necesario adaptarse a las circunstancias económicas cambiantes mediante el concepto de «flexiguridad», en virtud del cual las políticas se centran más bien en la seguridad del empleo que en la seguridad del puesto de trabajo.
- El desafío consiste en gestionar el cambio de tal modo que las empresas tengan flexibilidad suficiente para participar en los mercados globales, utilizando los medios más apropiados y respondiendo rápidamente a las circunstancias cambiantes.
- Está claro que la era de los contratos de trabajo inflexibles han quedado atrás. Las soluciones deben aportar protección y estabilidad en los ingresos a las personas sin ese tipo de contrato, proporcionando a las empresas la flexibilidad necesaria para adaptarse a las complejas situaciones del mercado.
- Todas las políticas deben conceder prioridad a las necesidades de las empresas, puesto que son ellas las únicas que garantizan que haya trabajo suficiente para todos y determinan la naturaleza de dicho trabajo.
- Las políticas deben adaptarse a las personas que se incorporan al mundo de trabajo, no a los que ya están a punto de dejarlo.
- Los jóvenes quieren empleos basados en tareas y no en tiempo, quieren trabajar desde sus hogares, quieren una remuneración que corresponda a la calidad de su trabajo, quieren flexibilidad.
- En muchos países, la legislación laboral sigue basándose en un mercado del trabajo que ha cambiado considerablemente. Por ello es necesario revisarla y modernizarla, así como adoptar nuevos sistemas que protejan a los trabajadores sin vincular necesariamente dichas protecciones a modalidades específicas de relaciones de trabajo.
- La protección social no debe estar vinculada a los contratos de trabajo.
- La libertad de contar con distintos tipos de contrato es un medio de "aligerar" el riesgo que podía conllevar la contratación.
- Las organizaciones de empresarios deberían liderar las propuestas de políticas necesarias en cada país.
- Las diferentes modalidades de trabajo flexible tratan de responder a los cambios y proporcionan una mejor alternativa que el empleo informal o el desempleo. Estos cambios

suponen una transformación del mundo del trabajo: la idea de un trabajo «para toda la vida» ha quedado obsoleta.

- No todo el mundo necesita protecciones establecidas por ley. Debe haber flexibilidad para elegir el tipo de protecciones y dónde obtenerlas. No hay que aumentar el costo del empleo, porque ello reduciría la flexibilidad que necesitan por igual los trabajadores y los empleadores.



## 3-El futuro del trabajo y el G20 en Argentina

### El G20 en Argentina

El G20 es el principal foro internacional para la cooperación económica, financiera y política. Lo integran los 19 países geopolíticamente más importantes del mundo (Argentina, Brasil, México, Sudáfrica, Rusia, Turquía, Arabia Saudita, China, Japón, India, Indonesia, Corea del Sur, Australia, Canadá y EE.UU., Alemania, Gran Bretaña, Francia, Italia) + la Unión Europea (miembro N° 20) + países invitados (este año España, Chile, Países Bajos) + organismos internacionales (Organización Mundial del Comercio, Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, OCDE, Organización Internacional del Trabajo, etc.)

La Argentina asumió la presidencia pro tempore del G20 a principios de Diciembre 2017 e inició un proceso de reuniones durante todo el año 2018 que culminará en la Cumbre los Líderes del G20, el viernes 30/11 y sábado 1/12 2018 en el Centro Costa Salguero en Buenos Aires.

Eventos especiales tendrán lugar en el Centro Cultural Kirchner, el Hotel Hilton de Puerto Madero, el Centro de Convenciones y una cena de gala en el Teatro Colón.

### Los temas centrales

"El futuro del trabajo", "Infraestructura para el desarrollo" y "Un futuro alimentario sostenible".

### La participación social en el G20

Las organizaciones de la sociedad civil se reúnen en los grupos de afinidad del G20.

Se trata de espacios creados por decisión de los gobiernos, arbitrariamente convocados cada año por el gobierno anfitrión.

Existen 7 grupos. Cada uno de los grupos tiene distintas formas de elección de los/as participantes, que en general son restrictivas y poco transparentes.

Los coordinadores de los siete grupos de afinidad son designados directamente por el gobierno.

### El grupo de trabajo (Labour 20) en el G20

El L20 se reunió el 4 y 5 de septiembre en Mendoza

El objetivo de estos encuentros es cooptar a los/as representantes de los/as trabajadores/as en el mundo para avanzar sin mayores inconvenientes en las reformas laborales que profundizarán la precarización laboral, facilitando la creación de la "economía colaborativa", que es un eufemismo de trabajadores sin derechos, ni vacaciones, ni aguinaldo, ni sindicatos.

Estas reuniones tienen un grupo de empresas que funcionan como financistas o "sponsors" de los eventos. Se trata de empresas transnacionales con intereses directos en la liberalización comercial y en la desregulación.

Tenemos como auspiciantes a Coca Cola, Danone, Microsoft, American Express, Google, UBER, la farmacéutica Novartis, Johnson & Johnson, YPF, Accenture y Unilever, entre otras. Muchas de

estas empresas han sido denunciadas por violar derechos humanos, laborales y medioambientales en diversas partes del mundo.

### **La oposición al G20**

Movimientos y organizaciones populares en el mundo están convocando a movilizarse en la semana del 25 de noviembre al 1º de diciembre.

En argentina se preparan actividades para esa fecha:

### **Confluencia Fuera G20 y FMIcumbre de los pueblos**

Los días miércoles 28 y jueves 29 de Noviembre

### **Encuentro Sindical Nuestra América**

Día jueves 29 de noviembre

### **Clacso- Conferencia Latinoamericana y Caribeña de Ciencias Sociales**

19 al 23 de noviembre

### **La Corriente Federal de Trabajadores**

La Corriente Federal de Trabajadores convoca el día 26 de noviembre a participar de un Foro sobre el G20 y el futuro del trabajo