

Revista Espejismo Social (Chile)

Vol. 5 (mayo 2021) Día de la trabajadora y trabajador

<https://revistaespejismosocial.com/vol-v-2>

Páginas 29-39

De los Mártires de Chicago al Covid-19: cambios en el mundo del trabajo y vigencia del primero de mayo

Maximiliano Arecco

Lic. en Sociología-UBA

Docente UBA-UNPAZ

Trabajador química Praxair Argentina

maxiarecco@yahoo-com.ar

Introducción

Las jornadas de Chicago de 1886 que dieron lugar al reconocimiento del 1ero. de mayo como un día internacional de lucha por los derechos de las y los trabajadores, retornan con plena vigencia en un contexto de cambios abruptos por implementación de nuevas formas laborales aceleradas por el contexto de la pandemia por el Covid-19.

Desde la década de 1970, con el objetivo de aumentar la productividad para contrarrestar las consecuencias de la crisis del petróleo y la caída en la tasa de ganancias de las empresas, se produjo una fuerte ofensiva del capital que se combinó sinérgicamente con la implementación de nuevas tecnologías (tercera revolución industrial). Esta combinación posibilitó nuevas formas de organizar y gestionar el trabajo y la producción, fragmentando y debilitando al colectivo obrero.

En la actualidad se está dando un nuevo salto tecnológico (cuarta revolución industrial), que profundiza las transformaciones en la organización de la producción iniciadas en los años setenta. El impacto social y en el mundo del trabajo de la pandemia ocasionada por el Covid-19 y las medidas tomadas por los distintos gobiernos para impedir su desarrollo, aceleraron la implementación de algunas de estas formas de organizar el trabajo pero, en muchos casos, sin que las mismas estén reguladas o legisladas, evitando o negando derechos laborales conquistados por las y los trabajadores durante años de luchas, evidenciando situaciones complejas y contradictorias en el proceso en curso.

El propósito principal de este artículo es describir y analizar los principales cambios sociales y en el mundo del trabajo que se dieron a partir de la implementación de las tecnologías surgidas de la tercera y cuarta revolución industrial, el impacto del Covid-19 en este contexto de salto tecnológico y las advertencias sociales y laborales que esta situación compleja y contradictoria ocasiona para las y los trabajadores y los Estados.

El 1ero. de mayo y la jornada laboral de ocho horas

Desde los orígenes del modo de producción capitalista, la extensión y el límite de la jornada laboral fue una cuestión de suma importancia en las relaciones entre el capital y el trabajo. En distintos momentos históricos y en distintas regiones se desarrollaron procesos en los que se extendió o disminuyó la misma. Con la consolidación de la gran industria, la reivindicación de los tres ochos (ocho horas de trabajo, ocho de recreación y ocho de sueño) se convirtió en un objetivo primordial de las organizaciones sindicales. La Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT) en 1866 resolvió entre otras acciones, iniciar una campaña mundial por las ocho horas de trabajo. En el transcurso del siglo XIX, trabajadores y trabajadoras de distintas ramas productivas fueron logrando esta demanda y en algunos países se convirtió en ley, aunque en muchos casos, lógicamente por las condiciones laborales de la época las patronales la incumplían y continuaban exigiendo a las y los asalariados jornadas de doce y catorce horas (Dommanget, 2011; López Trujillo, 2011).

En EEUU, desde 1868, la jornada laboral estaba limitada en ocho horas para el personal del gobierno y de empresas controladas por este, pero de ninguna manera para las y los trabajadores

de empresas privadas. Ante esta situación, en distintos estados se comenzó a exigir el tope máximo de ocho o nueve horas. En Chicago, uno de los centros productivos más importantes del país por aquel entonces, las y los trabajadores resolvieron comenzar una campaña de agitación masiva y medidas de acción directa durante todo el año 1885 que culminaría el 1ero. de mayo del año siguiente con una huelga de todos los sectores en lucha para exigir el límite de la jornada. La agitación obrera durante los meses previos a la huelga fue tan importante que en muchos casos las patronales cedieron ante la exigencia. El 1ero. de mayo de 1886, entre 200 mil y 350 mil trabajadores ebanistas, de la construcción, panaderos, cerveceros, pintores y barnizadores, carpinteros, tipógrafos, mecánicos, herreros, entre otros, paralizaron la producción. Muchos de ellos, consiguieron la demanda planteada el mismo día de la huelga, otros lo lograron en los días previos y no pocos en las semanas posteriores, totalizando cerca de un millón las y los trabajadores que gozarían de la disminución de su jornada gracias al plan de lucha y la acción directa (Dommanget, 2011; Milstein, 2011; Selser, 1990).

A pesar de esta situación y la fuerza de las medidas de las y los trabajadores, algunas empresas se negaron a ceder, por lo que las huelgas y las movilizaciones continuaron. El 3 de mayo, se organizó una concentración de apoyo a la huelga de los trabajadores de la fábrica de maquinaria agrícola McCormick que habían sufrido el despido de 1200 obreros. La patronal para contrarrestar el paro, contrató “carneros” y matones y montó un fuerte operativo policial, que ante las escaramuzas entre manifestantes y “carneros” desencadenó una fuerte represión que dejó al menos seis muertos. Al otro día, como respuesta a la represión policial, organizaciones anarquistas convocaron a una manifestación en la plaza del mercado zonal (Haymarket). La concentración del 4 de mayo, contó con la presencia de más de 15 mil personas, y cuando estaba a punto de finalizar en plena calma, la policía irrumpió violentamente con cachiporras y armas de fuego. En el momento de la represión, un artefacto explosivo cayó sobre los policías, hiriendo a varios uniformados y ocasionándole la muerte a uno o dos hombres según las crónicas posteriores, a lo que la policía respondió con una feroz cacería con disparos de arma de fuego, que dejaron un saldo de incontables muertos y más de doscientos heridos. Además, se declaró el estado de sitio, se allanaron locales obreros y sindicales (especialmente ligados a grupos anarquistas) y se detuvo a casi mil “sospechosos”. Tres meses después, luego de interrogar a los detenidos en procedimientos por demás viciados de irregularidades y falsos testimonios, un jurado claramente decidido a dar una condena ejemplar, dictaminó la pena de muerte a ocho

activistas anarquistas que habían sido parte de los comités de lucha, de las movilizaciones, las huelgas, etc., pero que nada tuvieron que ver con la explosión. Los ocho de Chicago (Schwab, Lingg, Fischer, Fielden, Parsons, Spies, Neebe y Engel) apelaron la resolución por las irregularidades del proceso, pero la misma fue denegada. En el lapso hasta la ejecución, tres de los condenados consiguieron que se les otorgue la prisión perpetua en lugar de la pena capital. Unos días antes de la ejecución, Lingg (como se demostró tiempo después), fue asesinado en su celda. Los cuatro restantes (Spies, Fischer, Engel y Parson) fueron ahorcados el 11 de noviembre. Años después, por la presión local e internacional, una investigación independiente demostró las irregularidades del proceso judicial y determinó la inocencia de los condenados. Schwab, Fielden y Neebe quedaron en libertad luego de siete años de prisión (Dommagnet, 2011; Selser, 1990). Lingg, Spies, Fischer, Engel y Parson, quedaron en la historia del movimiento obrero como los Mártires de Chicago, asesinados por luchar por mejores condiciones de trabajo y de vida para la clase obrera y por un mundo mejor.

Luego de los sucesos de Chicago, en distintas ciudades del mundo, se profundizó la campaña por las ocho horas y se comenzó a adoptar el 1ero. de mayo como un día de lucha y movilización en reconocimiento a las jornadas y a los Mártires de Chicago. En 1889 la II Internacional, reclamó el establecimiento de la legislación laboral y el límite de las 8 horas de la jornada de trabajo y resolvió hacer una gran movilización internacional el 1ero. de mayo de 1890. Ese día, en distintas ciudades de Francia, Inglaterra, Alemania, Italia, España, Bélgica, Holanda, Suecia, Rumania, EEUU, Argentina, Uruguay, entre otros países, se realizaron manifestaciones homenajeando a los Mártires y exigiendo las ocho horas (Dommagnet, 2011; López Trujillo, 2011).

Desde entonces, el 1ero. de mayo es reconocido, en casi todos los países del mundo (con la no curiosa excepción de EEUU) como el día de las y los trabajadores, un día de lucha de la clase obrera por sus reivindicaciones pasadas, presentes y futuras.

Con el paso de los años, el movimiento obrero conquistó, en muchos países, la reivindicación de las ocho horas, junto a otras demandas como la protección de la salud, la prohibición del trabajo infantil, las vacaciones, el derecho a la sindicalización, etc. Las patronales por su parte, implementaron nuevas tecnologías y distintas formas de organizar y gestionar la fuerza de trabajo para sostener y aumentar la productividad.

¿Nuevas tecnologías para viejas condiciones laborales?

La combinación sinérgica de distintas innovaciones tecnológicas durante las últimas tres décadas dio lugar a la llamada “cuarta revolución industrial”. Con esta “revolución” en pleno desarrollo se comenzó a debatir el impacto que puede tener la misma en la sociedad en general y en el trabajo y el empleo en particular. Lógicamente, la caracterización de “revolución industrial” implica cambios (en distintos niveles y formas) en los procesos, la organización y las relaciones de trabajo. Sin embargo, estos cambios no se producen de forma lineal y determinada sino que están inmersos en relaciones sociales de producción en las que intervienen las luchas y relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo, el Estado y las instituciones, aspectos políticos, económicos, sociales, históricos y culturales, etc., por lo que si bien ya se pueden ver algunas modificaciones de corto plazo y es innegable su impacto en general, es difícil pronosticar las consecuencias a largo plazo.

La “cuarta revolución industrial” se produce, fundamentalmente, por la combinación e implementación masiva y simultánea de distintas innovaciones tecnológicas entre las que se destacan la automatización de tareas, la robótica, la velocidad en las telecomunicaciones, la digitalización y la transmisión de información (datos), la inteligencia artificial o computacional, la Internet de las Cosas, la tecnología 4.0 (fábrica inteligente), la impresión 3D, junto a desarrollos de otros campos como la nanotecnología y biotecnología, etc. Estas innovaciones tecnológicas posibilitan formas novedosas de producción y comercialización y nuevas modalidades de empleo y de gestión de la fuerza de trabajo (Novick, 2018).

Es importante resaltar que esta “cuarta revolución industrial” comenzó en un contexto de alteración en la relación de fuerzas entre los sectores del capital y el trabajo a partir de la ruptura del pacto social keynesiano-fordista consecuencia del triunfo de la ofensiva del capital que había iniciado a comienzos de 1970 y las derrotas del movimiento obrero en distintos lugares del mundo a inicios de los 80’s (especialmente los mineros en Inglaterra y los controladores aeroportuarios en EEUU), la caída del Muro de Berlín en 1989 y del bloque soviético en los primeros años de los 90’s, el avance de las políticas neoliberales y el retroceso de la intervención del Estado (crisis del Estado de bienestar) a nivel mundial.

La mencionada ofensiva del capital a nivel mundial, producto del aumento del precio del petróleo y la caída de la tasa de ganancia de las empresas luego del llamado “período glorioso del

capitalismo”, ocasionó el aumento de la autonomía del capital financiero en relación a los capitales productivos, la concentración del capital a partir de fusiones y adquisiciones entre empresas monopólicas y oligopólicas y la crisis del rol del Estado junto a la privatización de empresas estatales (Antunes, 2005; Neffa, 2018). Esta ofensiva fue posible porque se combinó con la incorporación de las nuevas tecnologías resultantes de la “tercera revolución industrial” que permitió la mundialización de la producción y el comercio y cambios en el mundo del trabajo. Las nuevas corporaciones transnacionales surgidas del proceso de centralización y concentración del capital comenzaron a realizar modificaciones en los procesos de trabajo y a diseñar nuevas formas en la gestión de la fuerza laboral para abaratar costos y aumentar la productividad implementando métodos flexibles de producción y comercialización, posibilitando la deslocalización, externalización y tercerización de tareas, servicios y productos en distintos lugares del mundo, generando el achicamiento de los establecimientos fabriles (como contraposición al “gigantismo fordista”) y la reducción de personal y stock con la incorporación de nuevos contenidos laborales como la polivalencia y flexibilidad de los puestos, el *just in time* y los círculos de calidad (Neffa, 1999), ocasionando un proceso de fragmentación, heterogenización y complejización de *la clase que vive del trabajo* (Antunes, 2001; Antunes 2005), con altos índices de desocupación y subocupación y la aparición y consolidación de los empleos, como definió la OIT en 1974, atípicos, entendiéndose por éstos a aquellos empleos que no cumplen con una o más de las condiciones del empleo típico del período fordista caracterizados por ser bajo relación de dependencia, de duración indeterminada, con jornadas a tiempo completo, en un establecimiento y con un empleador claramente identificado, con salarios establecidos en negociación colectiva, protegido por normas legales y/o convencionales y con seguridad social (Feldman y Galin, 1990; Novick, 2018). Desde entonces, las materias primas se producen en algunos países, ciertas manufacturas en otros, el ensamble se realiza en pocos, el consumo en varios y las grandes empresas van de país en país según los beneficios para su desarrollo y el de los accionistas (Moreno-Jiménez y Hernández, 2009). En este marco se dio la derrota del movimiento obrero a nivel mundial, la ruptura del pacto keynesiano-fordista, la crisis y retroceso del “Estado de bienestar”, el debilitamiento del sindicalismo y el avance de las políticas neoliberales comentado previamente.

Como dice Graciela Bensúsán (2017), todos los cambios mencionados actuaron como disciplinadores de la fuerza obrera, generaron la pérdida de identidad y solidaridad y potenciaron

la competencia entre las y los trabajadores favoreciendo la unilateralidad de las patronales en el diseño de las condiciones de trabajo, de contratación y de despido. Es decir, las modificaciones ocurridas en el mundo a partir de la década de 1970 no fueron solamente por el desarrollo tecnológico, sino que son producto de decisiones políticas en el marco del avance neoliberal.

La ofensiva patronal y la reestructuración productiva posibilitada e implementada a partir de los desarrollos tecnológicos de la “tercera revolución industrial” dieron un salto con la incorporación de las tecnologías de la “cuarta revolución” alterando cualitativa y cuantitativamente la producción, la comercialización (cambios en las cadenas de valor global y en las cadenas mundiales de suministros) y las relaciones laborales generando, una vez más, el debate sobre el futuro del trabajo, el trabajo del futuro, las regulaciones necesarias o no, el rol del Estado, las instituciones y las políticas públicas, la organización de las y los trabajadores, la generación de empleo de calidad, etc. Es importante mencionar que el debate sobre el impacto del desarrollo tecnológico en el empleo es recurrente en cada período de innovaciones, pero en la actualidad la mundialización de la economía y la velocidad de las comunicaciones agiganta el mismo y aumenta la incertidumbre por su repercusión.

Al interior de este debate, aparecen quienes plantean el fin del trabajo refiriéndose en realidad al “sueño patronal” del fin de las regulaciones laborales y del derecho laboral protectorio a partir de las posibilidades de nuevas formas de organización laboral que posibilita la tecnología como el trabajo colectivo (crowdworking), el trabajo en red, pool o de multitud (crowdsourcing), el trabajo por demanda, a pedido o de plataformas vía aplicaciones (work on demand) y el contrato de cero horas. En todos estos casos lo que se plantea es que no hay relaciones laborales porque se trata de intercambios entre iguales, negando u ocultando relaciones de trabajo y de dependencia. Como dice el fundador del Foro Económico Mundial, lo que está sucediendo es que los empleadores recurren a la “nube virtual” solicitando proveedores de mano de obra para una tarea o proyecto determinado, por lo que no son empleados bajo relación de dependencia en el sentido tradicional o histórico, sino que son trabajadores independientes que realizan tareas específicas para distintas empresas simultáneamente, obteniendo la ventaja de poder elegir cuando trabajan y cuando no, que trabajo aceptan y cual no (Schwab, 2017). Lógicamente, estas nuevas formas de organizar el trabajo y estos nuevos empleos interpelan las legislaciones laborales vigentes y a los organismos de control laboral y requieren modificaciones en el accionar del Estado y de las

organizaciones sindicales pero no significan el fin del empleo o de la relación de dependencia (Bensusán, 2017).

En el caso del llamado “trabajo de plataformas”, por ejemplo, desde esta perspectiva se plantea que es una vinculación realizada por intermedio de una herramienta digital entre una persona o empresa que requiere un servicio con otra que está dispuesta a realizarlo (Schwab, 2017). Sin embargo, detrás de esta supuesta relación de servicios hay empresas que fijan las tarifas y las condiciones de trabajo. Si bien la empresa no hace la supervisión permanente, la plataforma posee un algoritmo con inteligencia artificial que califica al trabajador a partir de las valoraciones de los clientes, tiempos de entrega y conexión, disponibilidad, rechazo de pedidos, etc. Esta calificación la utiliza la empresa para premiar y castigar al trabajador llegando al límite del despido (desactivarlo) aunque, contradictoriamente, sin reconocer relación de dependencia. Es evidente que el medio de producción que posibilita que se brinde el servicio no es la bicicleta, el auto o la herramienta que el trabajador posee sino la plataforma, que constituye el recurso imprescindible que permite el servicio (Del Bono, 2019a; Del Bono, 2019b; Raso Delgue, 2017; Scasserra, 2019; Todolí Signes, 2015). En síntesis, el trabajo de plataformas es la consecuencia que genera en las relaciones laborales la existencia de grandes empresas dueñas de aplicaciones digitales que, aprovechando las innovaciones tecnológicas de la “cuarta revolución industrial” y los cambios del mercado laboral, precarizan y flexibilizan a trabajadores y trabajadoras a partir de negar una clara relación de dependencia (Del Bono, 2018).

Por su parte el teletrabajo, home office, trabajo a distancia o remoto, consiste en la posibilidad de que empleados y empleadas realicen la totalidad de sus tareas (o parte de ellas) en su domicilio privado. Esta modalidad, que a simple vista podría generar beneficios por el hecho de evitar la pérdida de tiempo por el traslado a los lugares de trabajo y un mejor aprovechamiento de recursos, en muchos países no está regulada o transita en un “vacío legal”, posibilitando a las patronales evadir derechos laborales conquistados por las y los asalariados tiempo atrás, como por ejemplo el derecho a la desconexión que nos retrotrae a las luchas por el límite a la jornada laboral y los gloriosos tres ochos que vimos al inicio de este artículo. Justamente, como la tarea es realizada en el domicilio, es muy difícil determinar lo laboral, lo familiar, el ocio y el descanso, debiendo el personal, atender llamados telefónicos, realizar reuniones virtuales o contestar correos electrónicos en cualquier momento del día, combinando estas tareas con el cuidado de las y los niños, las tareas del hogar y actividades recreativas y personales. Además, en

algunos casos, son las y los empleados quienes ponen los equipos (computadoras, celulares, impresoras) y recursos (internet, electricidad) necesarios para desempeñar su tarea, al igual que el mobiliario (sillas, escritorios, luces) que, en general, no cumplen los requisitos mínimos ergonómicos y necesarios para el cuidado de la salud.

En síntesis, podemos decir que las innovaciones tecnológicas permiten nuevas formas de relacionar al capital y al trabajo, aumentar la productividad y la riqueza mundial, pero es necesaria la intervención de los Estados, los organismos internacionales y las instituciones laborales de cada país para legislar ante estas situaciones, posibilitando que el uso de nuevas tecnologías genere equidad social y empleos de calidad y no para que su uso profundice la marginalidad, exclusión y desigualdad social y la desocupación, precarización y flexibilización laboral. Para que esto ocurra es necesario contrarrestar el poder unilateral e indiscutible del capital concentrado (por lo que desarrollamos la importancia de la ofensiva del capital y la reestructuración productiva posterior a 1970), recuperar el rol interventor y mediador del Estado y las políticas públicas y fortalecer las posiciones del movimiento obrero y sindical.

Covid-19 y mundo del trabajo

A fines de 2019 comenzaron a instalarse en los distintos ámbitos científicos y en los medios de comunicación masivos las novedades sobre el avance del Coronavirus en China y en algunos países de Europa. En marzo de 2020, el Covid-19 fue declarado pandemia y la economía mundial comenzó a sufrir las consecuencias del párate económico producto del desarrollo del virus, el aislamiento de poblaciones de países y regiones enteras y la suspensión de actividades industriales, comerciales y de servicios, principalmente, en China, Europa y América.

Contemplando que la dimensión de la crisis mundial resulta difícil de calcular, es claro que el mundo vive un período de recesión económica y pérdida de empleos. Según información de la Organización Internacional del trabajo (OIT), en el segundo trimestre de 2020, en el mundo se perdieron en horas de trabajo el equivalente a casi 500 millones de empleos a tiempo completo. América Latina fue el lugar más afectado, en términos relativos, con el equivalente a 80 millones de empleos perdidos (33,5%). La caída de ingresos en los tres primeros trimestres de 2020, comparado con el mismo período del año anterior, provenientes del trabajo (es decir sin contabilizar subsidios o asignaciones otorgadas por los Estados) fue alrededor del 10% a nivel mundial (más del 5% del PBI) y superior al 19% en América Latina (10% del PBI) (OIT, 2020).

En esta región, la tasa de ocupación tuvo su mínimo histórico, más de 26 millones de personas perdieron su empleo y la pérdida de horas durante todo el 2020 cuadruplicó la caída ocurrida durante la crisis financiera de 2009 (OIT, 2021) evidenciando que, aunque la crisis es mundial, el impacto es desigual entre las distintas regiones y países, siendo Latinoamérica uno de los lugares más perjudicados. Lógicamente, en los países de esta región, los sectores más vulnerables (mujeres, jóvenes sin formación y migrantes) y en peores condiciones laborales (empleo informal y precario) son los más afectados.

Ante este panorama, se aceleró la implementación de formas de trabajo sin legislar o con “zonas grises” para su control. Por ejemplo, para evitar el traslado de gente en transporte público, millones de empleados y empleadas pasaron, de un día para el otro, a trabajar desde sus domicilios. A su vez, por la pérdida de empleos en general y el aumento del comercio on-line por el aislamiento, muchas personas debieron someterse a los diseños de los algoritmos propios del trabajo de plataformas como única forma de conseguir un ingreso.

Palabras finales

En estas líneas analizamos los debates sobre la relación entre las innovaciones tecnológicas de la “cuarta revolución industrial” y el empleo a nivel internacional, las consecuencias de los cambios en el mundo del trabajo y el impacto del Covid-19.

Como observamos a lo largo del texto, las innovaciones tecnológicas de las últimas décadas permitieron que la producción, la comercialización y las comunicaciones, entre otras cosas, den un salto en calidad y en cantidad modificando formas de hacer, de relacionarnos, de comunicarnos, de trabajar, etc. En el mundo laboral posibilitaron modificaciones en los procesos, la organización y las relaciones del trabajo a escala global. Estos cambios se dieron en un contexto de ofensiva del capital, derrotas del movimiento obrero y retroceso del Estado de bienestar. La consolidación del proyecto político, económico, ideológico y cultural neoliberal, durante las décadas de 1980 y 1990, posibilitó el desarrollo de políticas que favorecieron la libre circulación internacional de las corporaciones multinacionales, la centralización y concentración del capital, el aumento de la pobreza y la marginalidad de sectores enteros de la población y la proliferación de empleos en la informalidad y/o en condiciones de precariedad.

En América Latina, este proceso profundizó la heterogeneidad de la estructura económica y ocupacional, consolidando índices de marginalidad, desocupación, informalidad y precarización laboral que ni siquiera en períodos de crecimiento económico, generación de puestos de trabajo y políticas laborales activas se logran eliminar.

En este contexto, las innovaciones tecnológicas son apropiadas por el capital para flexibilizar y ocultar relaciones laborales, negar derechos de las y los trabajadores, fragmentar y desindicalizar al colectivo obrero, etc. Paralelamente, se busca negar, desprestigiar y/o disminuir al máximo posible la intervención del Estado y de las instituciones de mediación y regulación entre el capital y el trabajo.

Sin embargo, la hegemonía del proyecto neoliberal desde la década del 2000 está siendo cuestionada (e incluso retrocedió) en distintos lugares del mundo como por ejemplo en América Latina (Venezuela, Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Perú), donde hay una disputa abierta con avances y retrocesos en los distintos países. A partir de la crisis económica mundial de 2008, este cuestionamiento se profundizó con grandes movilizaciones populares y, en los hechos, varios gobiernos implementaron políticas intervencionistas contrarias a la orientación neoliberal.

El desarrollo de la pandemia del Covid-19 y las medidas que se tomaron en los distintos países para evitar su propagación, aceleraron algunos de estos procesos en curso pero a su vez evidenciaron necesidades junto a problemas y déficit de algunos discursos (y acciones) que se proponían como hegemónicos. Es decir, mientras que por un lado la pandemia permitió un salto abrupto en la implementación y masificación (sin regulación) de nuevas formas de organizar el trabajo como el teletrabajo, el comercio on-line y el trabajo de plataformas por otro, dejó en evidencia la profundización de las desigualdades sociales y del mercado laboral entre los países y al interior de los mismos y la necesidad de la intervención del Estado. A su vez, la pandemia puso en duda la jerarquización de ciertas actividades y permitió rediscutir la importancia del cuidado del medioambiente y la revalorización de actividades no valorizadas (ni social, ni económicamente) como las tareas de cuidado, salud, limpieza e higiene, recolección de residuos, ciencia y tecnología, etc.

En este contexto es imprescindible que el movimiento obrero recupere las campañas internacionales y la acción directa por cuestiones de plena vigencia (reconocimiento de relación laboral, legislación laboral protectora, igual salario por igual trabajo, no discriminación, derecho a la desconexión, salario mínimo vital y móvil, protección de la salud, derecho a la

sindicalización, etc.) aprovechando la comunicación y visibilidad que permiten las nuevas redes sociales. En este sentido, es muy importante el camino recorrido por el movimiento de mujeres y el paro internacional de los últimos 8 de marzo. A su vez, en un mundo cada vez más global, con un proceso nunca visto de centralización y concentración del capital, son necesarios sindicatos globales y acciones de coordinación y solidaridad entre las y los trabajadores de los mismos grupos económicos multinacionales.

Es en este presente complejo que llegamos a un nuevo 1ero. de mayo, sabiendo que no son las innovaciones tecnológicas las que empobrecen, marginan, desemplean y/o precarizan a la población y a las y los trabajadores sino las políticas (como resultado de las relaciones de fuerza entre las clases y su sectores) las que determinan, restringen, regulan, controlan (o no), su uso y su desarrollo. Lógicamente, si estas condiciones las ponen unilateralmente los dueños del capital concentrado internacional, la inequidad y la polarización social se van a extremar y posiblemente la humanidad avance en su deshumanización, autodestrucción y el colapso ambiental. Por el contrario, si se recupera el rol interventor, regulador y mediador del Estado y sus instituciones, se jerarquizan los debates y acuerdos entre las partes del capital y el trabajo, se revalorizan las organizaciones de las y los trabajadores y se empodera a los grupos vulnerables, un mundo más justo y equitativo con desarrollo sustentable y cuidado del ambiente en el cual se ponga al ser humano y a la naturaleza por encima del capital será posible.

Maximiliano Arecco

Es Licenciado en Sociología por la Universidad de Buenos Aires (UBA), docente e investigador de la Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ) y de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y trabajador en la química Praxair (actualmente Linde). En 2020 finalizó la cursada de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la UBA. En la industria química, donde trabaja desde 1999, fue delegado gremial y miembro de comisión interna entre 2005 y 2014 y entre 2014 y 2018 se desempeñó como Prosecretario de Organización del Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas (SPIQyP) de la CABA y Zonas Adyacentes. Se ha especializado en sociología del trabajo y relaciones laborales, participó de numerosas jornadas y congresos nacionales e internacionales y es autor de numerosos artículos referidos al mundo laboral. maxiarecco@yahoo.com.ar

Bibliografía

- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo?*, Brasil: Cortez Editora.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*, Buenos Aires: Ed. Herramienta.
- Bensusán, G. (2017). “Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo”, en Bensusán, Eichhorst y Rodríguez. *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificación*, Santiago de Chile: Ed. ONU-CEPAL-Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega, pp. 81-169.
- Del Bono, A. (2018). “El trabajo en las plataformas digitales: los riesgos de la uberización del empleo en tiempos de crisis”, en *Prensa Nodal*. Disponible en: <https://www.nodal.am/2018/12/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-los-riesgos-de-la-uberizacion-del-empleo-en-tiempos-de-crisis-por-andrea-del-bono/>
- Del Bono, A. (2019a). “Innovación en precarización”, en *La Lengua*. Disponible en: <http://lalengua.com.ar/2019/03/12/innovacion-en-precarizacion/>
- Del Bono, A. (2019b). “Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”, en *Cuestiones de Sociología*, N°21. Disponible en: <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083/11631>
- Dommanget, G. (2011). “Historia del 1° de mayo”. *Historia del primero de Mayo*. Buenos Aires: Terramar Ediciones, pp. 21-193.
- Feldman, S. y Galin, P. (1990). “Nota introductoria”, en Galin y Novick (Comp.). *La precarización del empleo en la Argentina*, Buenos Aires: CLACSO/CEAL, pp. 9-17.
- López Trujillo, F. (2011). “El primer 1° de mayo en Argentina”. *Historia del primero de Mayo*. Buenos Aires: Terramar Ediciones, pp. 255-263.
- Milstein, O. (2011). “El malestar del Estado de Bienestar”. *Historia del primero de Mayo*. Buenos Aires: Terramar Ediciones, pp. 9-20.
- Moreno-Jiménez, B. y Hernández, E. (2009). “Globalización y riesgos laborales emergentes”, en *Revista Ciencia y Trabajo*, Año 11, Numero 32, abril-junio 2009.

- Neffa, J. C. (1999). “Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos”, en De La Garza, E. (comp.). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el Siglo XXI*, Buenos Aires: Ed. CLACSO, pp. 69-115.
- Neffa, J. C. (2018). “Permanencia y cambios en el mundo del trabajo ante el desafío del nuevo modo de desarrollo”, en Pérez, P. y López, E. (coords.). *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina?*, La Plata: Ed. UNLP, pp. 67-85.
- Novick, M. (2018). *El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión*. Santiago de Chile: Ed. ONU-CEPAL.
- OIT (2020). “La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis”, en *Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo*, sexta edición. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf
- OIT (2021). “Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas”, en *Serie Panorama laboral en América latina y el Caribe 2021*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_779114.pdf
- Raso Delgue, J. (2017). “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, N° 1, University Press, pp. 1-39.
- Scasserra, S. (2019). “El despotismo de los algoritmos”, en *Nueva Sociedad*, N°279. Disponible en: <https://nuso.org/articulo/el-despotismo-de-los-algoritmos/>
- Schwab, K. (2017), *La cuarta revolución industrial*, Buenos Aires: Ed. Debate.
- Selser, G. (1990). “Los Mártires de Chicago”. *Historia del Movimiento Obrero*. N° 24. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, pp. 257-288.
- Todolí Signes, A. (2015). “El impacto de la ‘Uber economy’ en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, en *IUSLabor* 3, Universidad de Valencia, pp. 1-25.