

CONTROL DIGITAL, FRAGMENTACIÓN E INDIVIDUALIZACIÓN: IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Lic. Mónica G. Sladogna¹

‘La composición ‘técnica’ de la clase obrera dicta su expresión ‘política’,
determina sus formas de resistencia’ (CORIAT: 1996: p.22).

El COVID19 impacta hoy en el mundo del trabajo: ampliando, profundizando, pero fundamentalmente acelerando cambios tecnológicos y organizacionales, afectando de manera heterogénea colectivos de trabajo. Estos cambios no son nuevos. El impacto de las TIC’s se anunciaban mucho antes de ser comprendidas dentro de la llamada 4ta. Revolución Industrial. En términos organizacionales, los procesos de subcontratación, y precarización tuvieron un fuerte impulso entre la década de 1980 a 1990, llamando a reflexionar sobre el sentido del trabajo en las sociedades modernas, sobre los límites del Estado de Bienestar y sobre el fin de los ‘grandes relatos’ y las lógicas colectivas que los sustentaban (Offe: 1992). No es de extrañar, que en las décadas finales del Siglo XX se caractericen por las grandes derrotas obreras en EEUU y Gran Bretaña, la hegemonía del pensamiento neoliberal a través de las recetas del Consenso de Washington.

La tercera década del Siglo XXI nos desafía a pensar el trabajo, no sólo el trabajo del futuro o su futuro, sino su presente. Analizar algunos de los cambios que hoy nos atraviesan, nos permitirá reflexionar y actuar sobre el presente y el futuro de manera colectiva. Luchar contra la desigualdad nos obliga a superar los efectos del determinismo tecnológico y pandémico, es reconstruir nuevas solidaridades sectoriales, nacionales y globales.

Cada uno de los cambios merecen un análisis sectorial en profundidad, que exceden las posibilidades de este artículo. Esta tensión entre lo general y lo particular, nos exige rescatar algunas prácticas que organizaciones sindicales han adecuado para afrontar estos desafíos. A modo de ejemplos:

Transformar las encuestas en mecanismo de consulta permanente a quienes realizan diversas actividades profesionales desde el hogar, ha permitido al Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales Interactivos y de Datos (SATSAD), reconstruir una comunicación con cada uno/a: cuáles cambios les afectan, cómo son percibidos dichos cambios por ellos y ellas, cuáles son las condiciones de trabajo y sus características. **De esta forma el sindicato se adelantó a la estrategia empresarial en evaluar las nuevas condiciones de organización del trabajo para promocionar mejoras protectoras de quienes trabajan.** Un nuevo espacio de reconstrucción de saberes colectivos se promueve sindicalmente

¹ Directora de Proyectos Sindicales en la FES Argentina. Docente universitaria en temas de sociología del trabajo. Experta en temas de diálogo social e innovación y relaciones laborales.

La Asociación de Personal de Plataformas primera organización sindical para trabajadores y trabajadoras de aplicaciones digitales, ha diseñado con el auspicio de la Fund. Ebert de Argentina una aplicación destinada a conectar a través del medio digital a trabajadores y trabajadoras de plataformas con trabajo a demanda (especialmente riders). Según afirma Juan Ottaviano, abogado laborista vinculado a estos trabajadores que los mismos 'encuentran en la fragmentación del colectivo y en el desempeño digital de las prestaciones laborales un obstáculo para la circulación de la información, la articulación de demandas, la realización de reclamos y para alcanzar la organización sindical. La propia dinámica de trabajo es el desafío mayor para la organización sindical. Esta aplicación puede servir de herramienta para una mejor integración del colectivo en la era digital`.

Reconstruir estos canales de comunicación y estas nuevas formas digitales de organización, da cuenta de **la necesidad de anticiparse al impacto de los cambios**; de actuar en la reconstrucción de un colectivo cuyos pilares han sido socavados y que se basaron tradicionalmente en la presencia en un espacio compartido (la empresa) durante un tiempo delimitado (la jornada diaria, semanal).

Los procesos de subcontratación favorecieron la fragmentación del colectivo de trabajo de las grandes empresas, el teletrabajo no sólo el trabajo de oficina, instala a quienes trabajan con tecnologías hoy encuadradas en la Internet de las Cosas (IoT) en sus hogares también. Se fragmenta el colectivo de trabajo y se individualiza. Las mismas tecnologías que favorecen la masividad de las medidas de aislamiento social preventivo frente al COVID19; generan las condiciones para procesos de precarización si no se desarrolla una pronta respuesta del actor sindical y de las instituciones laborales.

El home office alteró el espacio de trabajo y los tiempos de trabajo (ampliación e intensificación de la jornada y pérdida de referencia temporal sobre los días laborales y los días feriados). El tiempo de trabajo en el espacio de trabajo permitía distinguir y organizar los tiempos de la vida (dedicados al cuidado, la distracción, el descanso) y los tiempos laborales. Hoy todos estos límites parecen borrados, en estos nuevos contextos **la violencia doméstica se transforma en violencia laboral, la precariedad de las condiciones de vida se transforma en condiciones laborales precarias, los mecanismos de control y disciplina externos se han internalizado y nadie los controla.**

Necesitamos construir una matriz común para el análisis de estos fenómenos, que identifiquen los cambios tecnológicos y los organizacionales, por sector, por actividad para favorecer comparaciones globales y regionales. Una matriz que muestra la configuración del mundo del trabajo, que nos permite preguntar cómo será y quiénes seremos cuando volvamos a la 'nueva normalidad`. Es un esfuerzo urgente que nos convoca a desarrollar herramientas para construir las nuevas dimensiones de la solidaridad y el accionar colectivo expresadas por los organismos sectoriales, nacionales y globales. Percibir la estructura de los cambios para avanzar en su impacto diferenciado a nivel de: subjetividades, identidades y solidaridades.

A nivel de las subjetividades: ¿qué sentidos adquiere el trabajo? ¿cómo impacta el individualismo en esta percepción de sentido? ¿son sólo los jóvenes, son sólo las mujeres, son sólo los adultos mayores, son sólo quienes migran? O estamos frente a una diversidad de sentidos que ocultamos bajo las etiquetas generacionales, de género, xenófobas

A nivel de las identidades: ¿la emergencia del individualismo es el fin de las identidades colectivas? o ¿cómo transformar la necesidad individual en demanda colectiva y ésta en derechos laborales?

A nivel de las solidaridades: ¿qué características impactan en una sociedad que definía como asalariada para ser definida como de consumo? ¿cómo reconstruir identidades laborales con experiencias diversas y fluidas marcadas por el acceso limitado a la estabilidad laboral y atravesadas todas por el consumo?

El home office, pretende convertirse en el nuevo modelo productivo algo así como el taylorismo-fordismo o el modelo japonés de empresa y ello nos ha llevado a concentrarnos quizás en sus efectos. Sin embargo, no todos los colectivos de trabajo serán afectados por esta modalidad, así como no todos los trabajos serán reemplazados por la automatización o los robots, o los drones o alguna de las múltiples tecnologías que se desarrollan cual Frankenstein Desencadenado escapando aparentemente del control humano. ¿Cuántos empleos se perderán, cuántas horas de trabajo disminuirán, en qué medida afectarán estos cambios y en qué condiciones dependerá de la intervención sindical y estatal?

El COVID19 trajo aparejado el uso masivo de los mecanismos de control digital, legitimado socialmente en términos de políticas de prevención y cuidado de la salud de la población. Controlar el virus, controlar la población infectada, controlar la propagación abre las puertas al uso de las tecnologías de la información aplicadas a nivel de control social y laboral.

La sociedad de la información, caracterizada por la producción de datos y la minería de datos (su análisis y comercialización para fines comerciales, políticos y laborales) se basa en el uso masivo y privado de dispositivos electrónicos. Los nuevos medios de producción de datos son ahora propiedad privada de quienes trabajan. Sin embargo no están exentos de mecanismos de control digital en manos de las grandes corporaciones, estos deben ser conocidos por el actor sindical desde su diseño hasta su uso. Hay que controlar que la institución pública o privada provea de las herramientas de comunicación, controlar el acceso a la privacidad y fundamentalmente controlar los mecanismos de control digital de la productividad del trabajo.

Queremos compartir algunas inquietudes sobre el uso de datos biométricos para el acceso a los lugares de trabajo: ¿Quién almacena estos datos? ¿Quién los usa? ¿Con qué fines? ¿Cuáles son los límites de uso? ¿Cuáles son los indicadores y con qué criterios y quienes los construyen? son zonas aún grises para la intervención sindical.

El uso masivo de aplicativos para evaluar la calidad del servicio, encubre la evaluación de quienes trabajan. Nos indigna el bulliying en la escuela y no tomamos conciencia de quiénes, cuántos y cómo evalúan a quienes trabajan. ¿Acaso no es una replica a nivel social y asistido digitalmente del cliente interno introducido por el modelo japonés de empresa?

Se trata de construir el trabajo del futuro con una perspectiva sindical que retome y salde deudas aún pendientes: informalidad, mujeres, migrantes. Estos y otros colectivos, en cada uno de nuestros países, nos convocan a repensar su representación político sindical, nacional y global. Las experiencias anteriormente mencionadas nos permiten analizar la posibilidad desde la perspectiva del actor sindical de apropiarse de las tecnologías para afrontar el presente para que el futuro vuelva a ser un desafío y no una amenaza es reconocer qué herramientas y prácticas se adecuan y cuáles debemos construir solidaria y colectivamente.

Coriat, B. (1996). El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción de masas. Ed. Siglo XXI. España.

Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo*, Alianza, Madrid.