Universidad del Pacífico Universidad del Pacífico	Medio Impreso	Página	Fecha
	Diario Uno	8	23/02/2024
		Valorización	Medida (cm2)
		US $ 4,352.79	751.00 (84.00%)

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

Mundo laboral y sindicalis en tiempos de la Inteligo



GERMÁN ALARCO

Universidad del Pacífico

Svenja Blanke y Mónica Sladogna acaban de publicar el artículo: ¿Cómo trabajaremos en América Latina? Inteligencia artificial y trabajo en la periferia del capitalismo. Este se ubica en el número 307 de la revista Nueva Sociedad de septiembre-octubre 2023. Son respectivamente directora de la oficina de la Fundación Friedrich Ebert en Argentina y directora de proyecto en la misma fundación.

Ellas plantean que las transformaciones digitales y de las nuevas tecnologías están poniendo en tensión las formas de trabajar, pero también de organizarse en el ámbito sindical. Las respuestas de América Latina (AL) son hasta ahora embrionarias. Se requiere aún una mayor reflexión sobre la IA y las transformaciones en el mundo laboral desde el Sur global. Aquí una reseña de este documento.

DIAGNÓSTICO

Las autoras anotan que la digitalización del trabajo también está en pleno avance en AL. Afecta tanto a los trabajadores individuales como al colectivo: los datos se utilizan y se explotan, las máquinas y los robots toman el relevo; el tiempo se registra digitalmente; las esferas privada y laboral se difuminan; los datos determinan cada vez más el trabajo y esto sucede de forma silenciosa.

La IA refleja y reproduce relaciones sociales e intereses dominantes. Si AL quiere ser partícipe activo de los cambios vinculados a esta, deben plantearse preguntas incómodas y desafiar los supuestos generalizados. Las voces de aquellas personas que más sufren (y sufrirían) sus impactos están ausentes del proceso de diseño y toma de decisiones: falta escuchar las voces del Sur global y de su fuerza de trabajo.

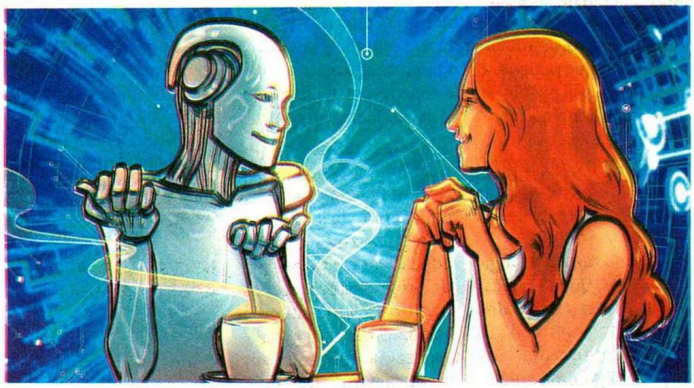
Ellas continúan señalando que AL se enfrenta a esta transformación en varios aspectos maltrecha, tanto debido a los numerosos retos políticos y sociales internos de muchos países como a la existencia de una infraestructura digital inadecuada, grandes brechas en educación y en capacitación laboral y falta de estrategias en el campo de la transformación energética y digital.

Complica aún más la situación el hecho de que la región no tenga una voz común, ni mecanismos que funcionen para articular intereses. Blanke y Sladogna plantean que un nuevo extractivismo se está sumando al viejo; mientras que este último se redefine: al extractivismo de recursos se suma el extractivismo de datos en el marco de la transformación energética.

¿Y LOS SINDICATOS?

Las organizaciones sindicales están preocupadas por el futuro del trabajo, pero parecen carecer aún de capacidades para comprender y afrontar la profundidad de los cambios. Temas como salarios, inflación, desigualdad o precarización llenan la agenda sindical, mientras la IA avanza sobre oficios, ocupaciones, mercados, sectores, identidades, derechos e intereses de quienes trabajan. El problema, entonces, es pasar de la preocupación a la ocupación sindical en estos temas.

Los cambios tecnológicos y organizacionales impactan en los trabajadores y, con ello, en las formas de representación sindical del siglo XXI, en cuatro dimensiones críticas: (a) las formas de control; (b) los espacios de trabajo; (c) los tiempos de trabajo y (d) la fuerza de trabajo o el dato.



FORMAS DE CONTROL

Blanke y Sladogna señalan que el problema del control no se limita a las cámaras, involucra también los sensores en los celulares, en las tablets, en los autos, en los semáforos, en las fotos, en los medios sociales. Los dispositivos y aplicaciones generan información sobre dónde estamos, qué hacemos, cómo lo hacemos, cuáles son nuestras preferencias, nuestros gustos, las opiniones que sobre nosotros tienen otros.

El poder de las nuevas tecnologías de comunicación para integrar y controlar el trabajo pese a la dispersión laboral y los procesos de descentralización empresaria está puesto al servicio de la organización capitalista. La organización sindical desconfía en general de estos cambios y reclama una negociación cara a cara, una territorialización del accionar colectivo frente a la virtualización creciente.



ESPACIOS DE TRABAJO

Las autoras señalan que la laptop, el celular y el reloj inteligente nos acompañan a todas partes y se borran así los límites de lo público y lo privado, incluso de lo íntimo. El trabajo en el sector informal, el teletrabajo o el trabajo en plataformas desafían las formas de representación tradicionales. Los procesos de tercerización y una desterritorialización creciente avanzan con el home office o el trabajo a distancia.

Sin embargo, no se trata del fin del trabajo, de hecho, cada vez trabajamos más. Se trabaja en diversos espacios, algunos presenciales y otros virtuales, lo que permite combinar en la misma persona relaciones de empleo y de trabajo (formales e informales). Entonces, ¿a cuántos sindicatos nos tendremos que afiliar? Cuando usamos la banca electrónica, ¿nos convertimos en trabajadores bancarios? Cuando gestionamos la compra de una entrada de cine a través de una plataforma, ¿para quién trabajamos, qué tipo de trabajo es ese que pagamos por hacer?

TIEMPOS DE TRABAJO

Blanke y Sladogna anotan que la conectividad modifica la percepción del espacio en términos de público y privado, pero también el tiempo de trabajo. Se crean las condiciones para una experiencia laboral de nuevo tipo: a lo largo de la vida, durante todo el día y en todo lugar. Se trata de una nueva configuración de la jornada laboral, de la semana laboral, de los turnos.

Surge un nuevo tipo de trabajo, una relación laboral ampliada (clientes, transeúntes, vecinos o consumidores pueden participar evaluando, denunciando, controlando). La