



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 repro-

duce 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 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 transfor-

Mundo laboral y sindicalismo en tiempos de la Inteligencia

mación 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 ellos, 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.

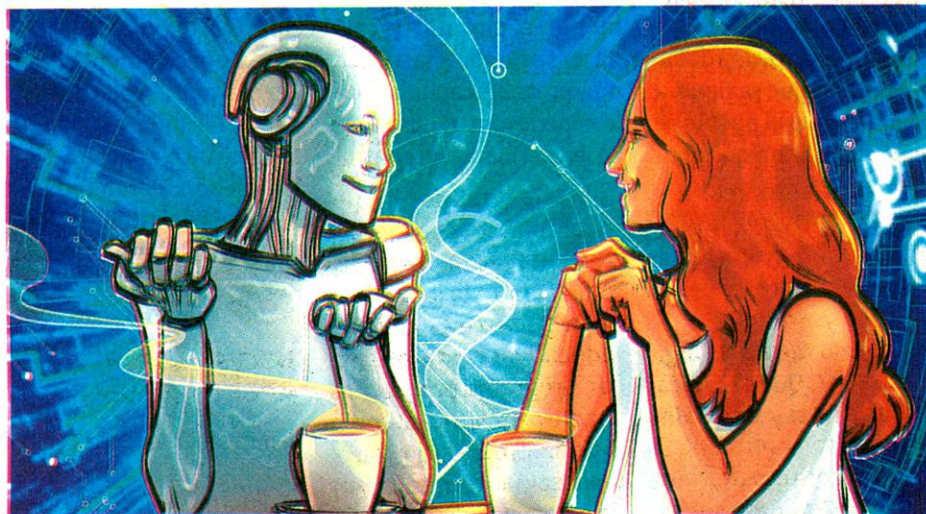
Sin embargo, no se trata del fin del trabajo, de hecho, cada vez trabajamos más. Se trabaja en diversos espacios, algunos presenciales y otros virtuales, lo que permite combinar en la misma persona relaciones de empleo y de trabajo (formales e informales). Entonces, ¿a cuántos sindicatos nos

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



Trabajo en América Latina Inteligencia Artificial (IA)



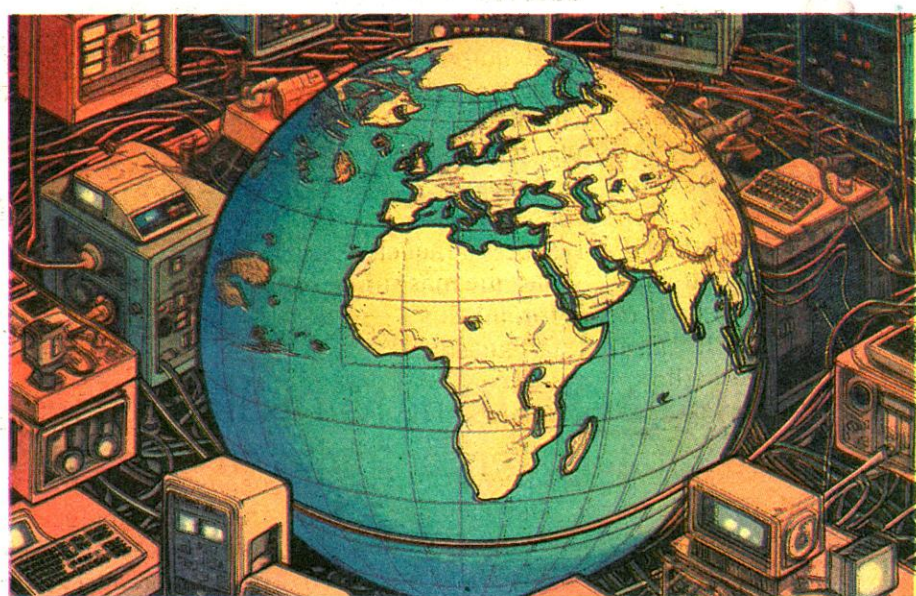
cualquier cosa, aunque las tecnologías hoy lo permitan. ¿Es el derecho laboral tradicional suficiente? ¿Se deberían patentar los datos?

DESAFÍOS PARA AL

Blanke y Sladogna se plantean si la tecnología que se introduce ¿es exactamente la que se necesita en AL? ¿Cuáles son los intereses y las herramientas más adecuadas para un país de AL en la digitalización? ¿están diseñados para beneficiar a sus ciudadanos? Seguramente que no. Los datos de AL sirven principalmente a otros objetivos, no a los de la mayoría de los ciudadanos de la región misma.

Por otra parte, la falta de infraestructura de banda ancha fija de alta velocidad, los altos costos de datos y dispositivos, la falta de habilidades digitales y la escasa disponibilidad de contenido relevante en el idioma local son los problemas que subyacen a la poca apropiación de las tecnologías. Es un problema de diseño y gestión de políticas sociales, tecnológicas, laborales, educativas. A la debilidad de las organizaciones sindicales en la región, se suma el desafío de repensar las formas de representación política y sindical.

¿Cómo regular la digitalización? ¿Qué capacidades estatales y sindicales se necesitan para controlar los algoritmos que nos controlan? ¿Cómo garan-



tizar una gestión transparente y participativa de un mecanismo de control virtual, abstracto? ¿Cómo establecer procedimientos para la toma de decisiones de un recurso cuyo lenguaje nos es ajeno? ¿Cómo se limita el acceso de los mecanismos de control a lo privado? ¿Cómo nos desconectamos?

NUEVA AGENDA LABORAL

Las autoras anotan que la nueva agenda laboral-sindical debe incluir como prioritarias la capacitación durante toda la vida laboral, la protección de datos de los trabajadores y el derecho a la desconexión digital, y pensar de otra forma los tiempos laborales, y las vías y requerimientos para participar activamente en la construcción de la tecnología.

La agenda educativa debe repensar la educación de adultos, ya que acompañar los procesos de innovación requiere educación a lo largo de la vida, que exceda los ciclos educativos tradicionales. Un programa progresista (tanto a escala local como nacional) debe priorizar el acceso a internet, tratar la educación digital como

esencial e incluir programas de capacitación para garantizar que nadie quede rezagado.

TIEMPOS DE TRABAJO

El tiempo de trabajo será también campo de disputa del conflicto laboral: quién lo controla, quién lo domina y de qué manera. Comienza a plantearse la reducción de la jornada de trabajo frente a los incrementos de productividad derivados del uso de nuevas tecnologías.

Es necesario analizar cómo se genera la productividad del tiempo de trabajo cuando las modalidades híbridas hacen su aparición. ¿Cómo hacer transparente la ampliación, la reducción, la intensificación o la dispersión de la jornada de trabajo sin evitar la tensión que existe con lo íntimo y la privacidad? ¿Cómo manejar colectivamente la posibilidad de autoorganizarnos sobre la base de nuestras necesidades particulares?

NECESIDADES Y OPORTUNIDADES

Las autoras insisten en contar con instituciones sindicales que sepan controlar, res-

guardar y analizar los datos que generamos para que las tomas de decisión no violenten los derechos humanos. Es pasar de decisiones individuales a políticas colectivas.

Las políticas estatales y las sindicales pueden converger en el resguardo y las responsabilidades que conllevan el uso y la protección de los datos en tanto ciudadanos y trabajadores. Se necesitan sindicatos inteligentes, abiertos al aprendizaje para comprender e intervenir ante los cambios que vivimos y su impacto en la construcción de nuevas subjetividades, identidades y demandas.

Por último, Banke y Sladogna anotan que es la democracia la que deberá domesticar al capitalismo digital, es decir, instituciones, organizaciones representativas, sociedad civil, trabajadores y emprendedores empujando por nuevos marcos regulatorios, nuevas estructuras, nuevas ideas, nuevos derechos y aprovechando el poder de negociación de AL.

tercerización y su consecuencia, el crecimiento del sector servicios, nos enfrentan a una sociedad de consumidores que requieren de disponibilidad inmediata para la atención al cliente.

El internet contribuye al trabajo globalizado al permitir la atención de servicios demandados en otros husos horarios. La jornada de trabajo se ha ampliado a 24/7, es decir, se trata de estar a disposición las 24 horas los 7 días de la semana. ¿Cómo se relacionan estos fenómenos con el reclamo sindical de la reducción de la jornada?

¿FUERZA DE TRABAJO O DATOS?

Los datos, que algunos definen como el nuevo petróleo del siglo XXI, adquieren un lugar central en la economía. El flujo de información que se genera a diario es inabarcable. Las empresas usan los datos de los empleados para hacer predicciones sobre quién tiene más

posibilidades de triunfar.

La clase gerencial utiliza una amplia gama de tecnologías para vigilar a sus trabajadores, lo que incluye seguir sus movimientos con aplicaciones, analizar sus redes sociales, comparar sus patrones de respuesta a la hora de escribir correos electrónicos y agendar reuniones e inundarlos con sugerencias para que trabajen más rápido y eficientemente.

Las autoras se preguntan ¿si es lo mismo vender la fuerza de trabajo que no deja de pertenecer a quien trabaja, que vender el dato? La mercantilización de la fuerza de trabajo tiene en la extracción de datos requerimientos en términos de protección y de derechos de nuevo tipo. No se trata solo de venderlos a un justo precio, se trata de protegerlos; no se puede hacer de ellos