



Hacia una reconfiguración de la dimensión colectiva en un mundo del trabajo digital

por Federico Rosenbaum Carli

El mundo del trabajo industrial: el caso de Pedro

Pedro se levantó a la mañana y buscó en los clasificados del periódico local si existía algún trabajo que se ajustara a su experiencia y formación. Encontró un aviso sobre un puesto de soldador en una empresa metalúrgica, para trabajar de lunes a sábados de 8:00 a 16:00 horas, con una remuneración mensual fija acorde a sus expectativas. Se contactó con el teléfono detallado, lo convocaron a una entrevista, presentó su currículum y algunas referencias profesionales. Al cabo de unos días, Pedro recibió el llamado esperado, confirmando que había sido seleccionado y que comenzaría a trabajar el siguiente lunes. Pedro se presentó a trabajar, conoció a sus compañeros y al supervisor de turno, quien le explicó las tareas a desempeñar, le suministró las herramientas necesarias y controló de cerca cada una de las actividades que desarrollaba durante la jornada. Al momento de tomar un refrigerio durante el descanso intermedio, sus compañeros le comentaron que existía una organización sindical en la empresa y lo invitaron a asistir a una asamblea informativa y a afiliarse. Pedro, con una tradición familiar asociada al movimiento obrero, no dudó y aceptó.

El sindicato agrupaba aproximadamente al 40% de los trabajadores de la empresa, de diferentes categorías laborales, pero fundamentalmente las que forman parte del personal obrero y de montaje industrial, tales como operarios, medios oficiales, oficiales, oficiales especializados y soldadores. Desde su origen, el sindicato había surgido porque sus integrantes tenían estrechos vínculos y preocupaciones en común, en relación a condiciones de trabajo y salariales que no eran satisfactorias. El sindicato estaba estructurado de la misma forma desde sus inicios (hace más de 25 años), con una comisión directiva, vocales, una comisión electoral y delegados representativos para participar de procesos de negociación. El sindicato mantiene una fluida comunicación con la empresa, habiendo negociado y suscrito varios convenios colectivos a lo largo del tiempo. En épocas difíciles, el sindicato ha tomado la decisión de ir a la huelga, no concurriendo al centro de trabajo hasta que ambas partes pudieron resolver los conflictos de manera negociada.

El mundo del trabajo actual: tendencias hacia la digitalización del trabajo, la automatización, la inteligencia artificial, los algoritmos, etc.

A más de un lector le podrá despertar la idea de que el contexto laboral y sindical que vive Pedro, además de parecer propio de una narración literaria, es también cada vez más distante a la realidad del mundo del trabajo de nuestra época actual, o al menos, los lectores podrán coincidir con la idea que se intenta transmitir, en cuanto a que los signos característicos del tipo de trabajo y de las relaciones laborales de la era industrial, han cambiado sensiblemente.

No hace falta hacer un diagnóstico ni detallar las transformaciones del mundo del trabajo que estamos viviendo en la actualidad, para comprender que, las tipologías de trabajadores, la formación profesional, las relaciones colectivas, las respuestas (y omisiones) de los Estados, entre otros, han evolucionado (o deberán evolucionar).

Hoy en día, por ejemplo, las comunicaciones en la empresa se instrumentan mediante correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, un software en un sistema intranet que permite chatear entre compañeros de trabajo, notificaciones que llegan a los dispositivos electrónicos (computadoras, celulares, tablets, etc.), dispositivos wearables (auriculares, relojes inteligentes, pulseras, gafas de realidad virtual, etc.), entre otros.

El control del trabajo ya no es necesario realizarlo personalmente y de manera presencial, como en el caso del supervisor de Pedro, sino que se utilizan parámetros de vigilancia renovados, como las cámaras de video, las huellas dactilares, lectores de iris y escáneres de retina, sistemas de geolocalización (GPS), softwares de seguimiento de los proyectos de trabajo y sus etapas, aplicaciones de gestión de trabajo colectivo, sistemas de evaluación digital delegados hacia los clientes (ranqueando a los trabajadores mediante un puntaje), entre otros.

La gestión de la mano de obra también ha experimentado una evolución, desde el inicio mismo de la relación de trabajo, al someter los procesos de selección del personal a una decisión más o menos automatizada y digitalizada, la suscripción de un contrato mediante una aplicación digital, e incluso, lo que parecía inimaginable en un vínculo laboral donde está involucrada una persona (y no ya, un “recurso humano”), la posibilidad de despedir al trabajador “sin que el empleador ponga la cara” a través de una notificación digital y mediante una decisión adoptada por un algoritmo.

La dimensión colectiva del trabajo en la era digital

Las transformaciones del mundo del trabajo referenciadas precedentemente, que derivan de un proceso de digitalización de las relaciones laborales, también están acompañadas de otros factores que dinamizan y alteran la tradicional caracterización del trabajo y del sujeto que trabaja, que es, en definitiva, el objeto de tutela del derecho laboral.

En efecto, es necesario incluir en este análisis transformador, otras nuevas formas (y no tan nuevas) de organización del trabajo que han mutado estos pilares básicos del trabajo típicamente industrial que diera origen al surgimiento de la primera legislación obrera y a lo que a la postre se consolidó como el derecho del trabajo tal y como lo conocemos al día de hoy. En este sentido, y a los solos efectos ilustrativos y sin que implique una enumeración exhaustiva de estos cambios, cabe citar al menos dos fenómenos importantes; en primer lugar, las tercerizaciones o descentralización empresarial, y en segundo lugar, las situaciones que han sido descritas por la doctrina como casos de “huida” del derecho laboral. La primera de estas manifestaciones ha sido consolidada históricamente hace ya varias décadas, a través de formas organizativas del ciclo productivo de las empresas, que consolidan modelos de externalización de operaciones y de mano de obra (subcontratación, suministro de mano de obra temporal o intermediación). La segunda expresión también es un fenómeno poco novedoso, en tanto que hace mucho tiempo que se verifican situaciones de fuga de protección hacia formas contractuales ajenas al contrato de trabajo, a pesar de estar comprometido el trabajo humano. Ello por cuanto la válvula de entrada del derecho del trabajo, y en particular, la forma de determinación de la existencia de una relación de trabajo, ha sido tradicionalmente entendida de una manera rígida, asociada a un método tipológico y a un modelo de la dependencia al que Alain Supiot califica como la “subordinación militar”. El tema es que, ambos fenómenos, se presentan recurrentemente con mayor frecuencia en el mundo del trabajo actual.

Y, en concreto, estas expresiones repercuten significativamente en la dimensión colectiva, y en particular, en uno de los pilares básicos del derecho colectivo del trabajo, como lo es la libertad sindical.

En efecto, por ejemplo, la posibilidad que tienen los individuos de agruparse y asociarse a otros, y en particular, los sujetos trabajadores en el ámbito laboral, se ve relativamente socavada en el contexto digital y de los dos fenómenos antes descritos. Así, la proyección individual de la libertad sindical, flaquea con la crisis del unionismo, que es, en definitiva, su base fundamental. En definitiva, las nuevas tendencias hacia la digitalización del trabajo, la automatización, la inteligencia artificial, los algoritmos, entre otros, así como los modelos de descentralización empresarial y las situaciones de “fuga”, son una granada en el campo de batalla, capaz de fragmentar los cimientos estructurales de la libertad sindical individual, que comprende la capacidad de que los individuos se afilien y constituyan organizaciones sindicales (libertad sindical asociativa) y la de llevar adelante un plan de acción sindical (libertad sindical de actividad o de acción). Por último, estos fenómenos también quebrantan otro de los pilares fundantes de la libertad sindical, al desincentivar la solidaridad entre la clase obrera.

En definitiva, en este escenario, se diagnostica una crisis del unionismo y la solidaridad.

¿Cómo se configura (o reconfigura) la dimensión colectiva en un mundo del trabajo digital?

1. La organización sindical en el contexto digital

La organización sindical ha sido históricamente el instrumento esencial para la defensa de los intereses de los trabajadores. Sin embargo, en el contexto de la economía digital y la proliferación del trabajo mediado por plataformas (que representa solamente la punta del iceberg), se hace evidente la necesidad de reconfigurar esta estructura para enfrentar los nuevos desafíos.

1.1. Uso de tecnologías en la comunicación y difusión

El avance tecnológico ofrece oportunidades para revitalizar la dimensión colectiva. Las plataformas de comunicación instantánea como WhatsApp, así como las redes sociales, pueden ser herramientas poderosas para la organización y movilización de trabajadores. Estas tecnologías permiten una comunicación más rápida y eficiente, facilitando la coordinación y difusión de información trascendente y en tiempo real.

1.2. Nuevos medios de deliberación: las asambleas virtuales

La tradicional asamblea presencial puede resultar ineficiente en el contexto actual, donde la dispersión geográfica y las limitaciones de tiempo son factores significativos. Las asambleas virtuales, facilitadas por plataformas como Zoom, Microsoft Teams, Google Meet, u otras análogas, permiten una mayor participación y flexibilidad, lo cual es esencial para involucrar a un número más amplio de trabajadores en los procesos deliberativos y de toma de decisiones.

1.3. Reestructuración organizativa y temática

Es imperativo ajustar las estructuras internas de las organizaciones sindicales para responder a los desafíos contemporáneos. Esto incluye la creación de delegados especializados en áreas temáticas de relevancia actual, como la protección de datos personales, la transparencia algorítmica, y los sesgos tecnológicos en la contratación, entre otros. Estos delegados, apoyados por expertos asesores, pueden proporcionar el conocimiento y la experiencia necesarios para abordar estos complejos temas de manera efectiva.

2. Nuevos contenidos de la negociación colectiva: la negociación algorítmica

La negociación colectiva debe evolucionar para incluir nuevas áreas de interés que surgen del trabajo digital.

La negociación algorítmica se presenta como una de las áreas emergentes más importantes. Los algoritmos utilizados por las plataformas de trabajo no solo determinan aspectos críticos como la asignación de tareas y la evaluación del rendimiento, sino que también pueden perpetuar sesgos y desigualdades. Es crucial que los sindicatos negocien términos que aseguren la transparencia y equidad en el uso de estos algoritmos, así como mecanismos de auditoría y rectificación de posibles injusticias.

3. Nuevas formas de acción colectiva

Para enfrentar los retos del trabajo digital, se deben explorar y fomentar nuevas formas de acción colectiva.

3.1. Litigar contra el algoritmo

Un enfoque innovador consiste en la litigación contra el algoritmo. Este tipo de acción colectiva se centra en impugnar judicialmente los algoritmos que perpetúan discriminaciones o violan los derechos de los trabajadores. La capacidad de entender y cuestionar el funcionamiento interno de estos algoritmos es fundamental para proteger los intereses de los trabajadores y asegurar un entorno de trabajo justo.

3.2. Campañas virtuales de concienciación y movilización

Las campañas virtuales, a través de redes sociales y otras plataformas digitales, pueden ser efectivas para sensibilizar al público y ejercer presión sobre las empresas y legisladores. Estas campañas pueden generar un impacto significativo al amplificar las voces de los trabajadores y movilizar el apoyo de la sociedad civil en torno a sus demandas.

A modo de cierre

Para finalizar, es oportuno resaltar tres ideas centrales que guían este diagnóstico y propuestas:

La primera idea gira en torno a la función central del derecho del trabajo, que no es más que “evitar que el hombre sea tratado igual que las cosas”¹. Esto va de la mano con la concepción desmercantilizadora del trabajo (“el trabajo no es una mercancía”).

Por otro lado, es necesario desmitificar la noción de un “determinismo tecnológico” al abordar las transformaciones que la tecnología provoca en las relaciones laborales². En efecto, el punto de partida debe ser el reconocimiento de que el hombre tiene capacidad de decisión sobre todo este proceso de transformación³.

Finalmente, debe señalarse que la “neutralidad tecnológica” es un discurso alejado de la realidad.

Federico Rosenbaum Carli

Doctor en Derecho (PhD) y Magíster (LLM) en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales
por la Universidad de Salamanca (España).

Profesor Asociado, investigador de alta dedicación y miembro del Observatorio de Relaciones Laborales

¹ Sinzheimer, H. (1984). “La esencia del derecho del trabajo” (1927), en *Crisis Económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, Madrid, IELSS, Felipe Vázquez Mateo (trad.).

² De Stefano, V. (2024). “Negotiating the algorithm: artificial intelligence and algorithmic management at work”, Webinar organizado por ILO Research, Ginebra, 03.07.2024.

³ Rodríguez Fernández, L. (2019). “Editorial: Tecnología y transformaciones del empleo y del trabajo”, *IUSLabor*, 2/2019.

de la Universidad Católica del Uruguay.
Investigador activo del Sistema Nacional de Investigadores (SNI-ANII).
Investigador principal del proyecto [Fairwork Uruguay](#).
Coordinador de la [Revista Jurídica del Trabajo](#).

* Las opiniones vertidas en el presente trabajo son a título personal y no comprometen a las organizaciones a las que pertenece o representa el autor.