

Revista de Estudios Marítimos y Sociales

Publicación científica de carácter semestral

Año 14 - Número 18 - Enero de 2021 - Mar del Plata - Argentina - ISSN 2545-6237

Cambio tecnológico y movimiento obrero. El mapa de la conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnologías digitales. Argentina 2014-2018

Technological change and labor movement. The map of labor conflict linked to the introduction of digital technologies. Argentina 2014-2018

Agustín Nava*

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Universidad Nacional de Quilmes (UNQ), Argentina.

Correo electrónico: agustinnava82@hotmail.com

* Profesor de Historia y Doctor en Ciencias Sociales UNLP (Universidad Nacional de La Plata). Becario posdoctoral del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas) UNQ (Universidad Nacional de Quilmes). Miembro del Departamento de Economía y Administración, UNQ, Argentina. agustinnava82@hotmail.com



Cambio tecnológico y movimiento obrero. El mapa de la conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnologías digitales. Argentina 2014-2018

Technological change and labor movement. The map of labor conflict linked to the introduction of digital technologies. Argentina 2014-2018

Agustín Nava*

Recibido: 21 de febrero 2020

Aceptado: 27 de marzo 2020

Resumen

Son varios los autores que señalan las importantes modificaciones y transformaciones en el mundo del trabajo como consecuencia del creciente desarrollo en los últimos años de la tecnología digital a nivel mundial. En este sentido, el propósito de este artículo es contribuir al análisis del modo en el que la digitalización modifica (o no) el conflicto en el mundo laboral y cuáles son las formas de resistencia y organización que se desarrollan a la par de este proceso. En particular, a lo largo de este trabajo desarrollaremos por medio de un análisis cuantitativo un mapa de la conflictividad laboral, vinculada con la introducción y uso de tecnologías digitales, en los últimos cinco años en la Argentina (2014-2018). Con el objetivo de poder identificar y analizar cuáles son las respuestas que desde el mundo del trabajo se desarrollan ante las tensiones y desafíos dados por estos procesos de cambio tecnológico.

Palabras claves: Tecnologías digitales – Cambio tecnológico – Movimiento obrero – Conflictividad laboral

Abstract

Several authors point out the important modifications and transformations in the world of work as a result of the growing development of digital technology worldwide in recent years. In this sense, the purpose of this article is to contribute to the analysis of the way in which digitalization modifies (or not) the conflict in the labor world and what forms of resistance and organization arise alongside this process. In order to contribute to such analysis, we will depict a map of labor conflict through a quantitative analysis, linked to the introduction and use of new digital technologies in the last five years in Argentina (2014-2018), with the aim of identifying and analyzing the responses the world of work gives in the face of tensions and challenges born due to these processes of technological change.

Key words: Digital technologies – Technological change – Labor movement – Labor conflict

* Profesor de Historia y Doctor en Ciencias Sociales UNLP (Universidad Nacional de La Plata). Becario posdoctoral del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas) UNQ (Universidad Nacional de Quilmes). Miembro del Departamento de Economía y Administración, UNQ, Argentina. agustinnava82@hotmail.com Agradezco los comentarios y observaciones realizadas por Juan Grigera a la versión preliminar del artículo. Por supuesto, los errores, faltas u omisiones son responsabilidad del autor.



Introducción

Son varios los autores que señalan las importantes modificaciones y transformaciones en el mundo del trabajo como consecuencia del creciente desarrollo en los últimos años de la tecnología digital a nivel mundial. Bajo el concepto de tecnología digital se agrupan diversos fenómenos tales como robotización, big data, internet de las cosas, blockchain, impresión 3D, las plataformas digitales, aunque el que ha concitado una mayor atención es el de inteligencia artificial (IA).¹ La IA, la robotización, la digitalización, las plataformas digitales, entre otras tecnologías, son fenómenos que evidentemente tienen y tendrán un impacto en el mercado laboral. Todos estos desarrollos están enfocados tanto en la creación y generalización de nuevos productos o negocios, como también en aumentar la productividad, mejorar el control del trabajo y reducir los costos de producción. Este último aspecto, para algunos estudios, incluso podría derivar en un generalizado y creciente “desempleo tecnológico” por la autonomía que logran estas innovaciones respecto al trabajo humano.

La naturaleza y dinámica particular de este impacto está dando lugar a una importante serie de debates dentro de la bibliografía (producida, a su vez, desde distintos ámbitos: académicos, thinktanks, responsables de la formulación de políticas públicas y medios de comunicación), respecto a cuál es el presente y el futuro del trabajo. En general, los estudios internacionales sobre esta temática se enfocan en analizar cómo una economía cada vez más automatizada afectará a la mayoría de los trabajadores modernos, en una tendencia que no dejará a ninguna actividad sin damnificar, incluso aquellas de altos salarios y calificación [Ford 2016, Grace et al. 2018]. Sin embargo, el impacto de la introducción de tecnologías digitales en el mercado laboral no se circunscribe solo a la potencial pérdida de puestos de trabajo, sino que incluye aspectos como la estructura del empleo, el estancamiento de los salarios, la polarización del mercado laboral, el mayor

¹ IA es quizá el que resulta más controvertido de delimitar en la medida en que supone todo un debate respecto a qué es o no inteligencia (cuestión ambigua por sí misma). Sin embargo, habría cierto acuerdo para algunos autores en que el concepto de IA daría cuenta de la posibilidad de automatizar diversas actividades labores a través de equipos controlados por computadoras o sistemas informatizados, que tienen la capacidad de llevar a cabo un conjunto de “tareas complejas” de forma autónoma (con escasa intervención humana) y que además son capaces de adaptarse a circunstancias nuevas y cambiantes, es decir, “aprender” en base a la experiencia previa [Schlogl y Summer 2018].



control en el proceso productivo y la precarización de las condiciones laborales, entre otros.

Gran parte de la literatura que se enfoca en analizar cómo estos desarrollos impactan en el mundo del trabajo, suelen ubicar el eje de la discusión fundamentalmente en cómo estas tendencias afectan los niveles de empleo, salarios y la calidad del trabajo de los distintos sectores de la clase trabajadora. Quizá el estudio más paradigmático, citado y discutido en este sentido haya sido el trabajo de Frey y Osborne [2013], quienes estimaron que en los próximos 20 años un 47% de los empleos de la economía estadounidense se encuentran en riesgo de ser automatizados. A pesar de que sobre estos aspectos se ha desarrollado una amplia bibliografía,² en general han quedado más relegados los interrogantes respecto a cuáles son las respuestas concretas que desde el mundo del trabajo se interponen a los desafíos impuestos por este tipo de cambio tecnológico y cómo finalmente estas respuestas terminaran condicionando (o no) los procesos de reestructuración.³ Esta carencia se vuelve aún más problemática si tenemos en cuenta que, como sostienen entre otros Dyer-Witheyford et al. [2019], la introducción de tecnologías digitales y su uso específico en el proceso productivo depende, en términos generales, de la relación de fuerzas existente entre las distintas clases sociales.

Al mismo tiempo, si bien la mayor parte de las investigaciones sobre las implicancias de las transformaciones digitales han tenido como centro a las economías industrializadas más avanzadas, según varios analistas, los países periféricos también comienzan a verse afectados por estas tendencias [Schlogl y Summer 2018]. Según las estimaciones realizadas por el Banco Mundial la Argentina es el país de América Latina y el Caribe cuya economía presenta una mayor participación del empleo susceptible de ser automatizado [World Bank 2016].

² En lo que respecta a cuáles son los nuevos avances tecnológicos y aplicaciones en el mundo del trabajo véase Brynjolfsson y McAfee [2014]. Sobre los estudios que realizan estimaciones empíricas y pronósticos respecto a qué tipos de empleos se verán reemplazados y cuán rápidamente además de Frey y Osborne, puede citarse Arntz et al. [2016]; Autor [2014]; Acemoglu y Restrepo [2017] y Carbonero et al. [2018]. Para el caso argentino se han desarrollado algunas investigaciones en este mismo sentido: Lotitto et al. [2018]; Frugoni [2016] y Molina et al. [2018].

³ Quizá uno de los pocos autores que se enfoca en analizar específicamente las formas de resistencia, lucha y organización de lo que conceptualiza como “trabajo digital” es Woodcock [2018, 2019].



En este sentido, el propósito de este artículo es contribuir al análisis del modo en el que la digitalización modifica (o no) el conflicto en el mundo laboral y cuáles son las formas de resistencia y organización que se desarrollan a la par de este proceso. Nuestro punto de partida conceptual estriba en que las luchas, en un sentido amplio, son un fenómeno central para explicar la dinámica y naturaleza de la sociedad en su conjunto. Sin embargo, ello no supone ni que sea la única dimensión que nos permite comprender la problemática referida al cambio tecnológico, ni que la ausencia de conflictividad suponga necesariamente la inexistencia de dichas problemáticas. En particular, a lo largo de este trabajo desarrollaremos por medio de un análisis cuantitativo un mapa de la conflictividad laboral, vinculada con la introducción y uso de tecnologías digitales, en los últimos cinco años en la Argentina (2014-2018).⁴ Con el objetivo de poder identificar y analizar cuáles son las respuestas que desde el mundo del trabajo se desarrollan ante las tensiones y desafíos dados por estos procesos de cambio tecnológico. A través de este mapa se establecerá: a) la dinámica más general de la conflictividad y las actividades que mayor protagonismo presentan; b) los reclamos y demandas específicos que motorizan estas luchas y c) las formas de acción concretas que adquiere la conflictividad.

Las fuentes seleccionadas para elaborar el análisis cuantitativo son dos periódicos comerciales nacionales: *Página 12* y *La Nación*. Como señala Silver [2005], la utilización de periódicos como fuente para elaborar índices de protesta social se ha convertido en los últimos años, y no solo en la Argentina, en una práctica sociológica muy extendida y desarrollada.⁵ Deberíamos mencionar que en la actualidad en Argentina se publican tres series históricas de alcance nacional de conflictividad laboral que son de inestimable valor: las que publican el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación (MTESS), la del Programa de Investigación sobre el Movimiento de la Sociedad

⁴ Cabría aclarar en este punto que, si bien el análisis cuantitativo adquiere cierta centralidad, el objetivo del mismo no es tanto la “explicación”, sino, como sostiene Silver, “...la identificación de pautas de conflictividad laboral en el tiempo y en el espacio, que luego se convierten en explicandum de una historia causal multidimensional” [Silver 2005: 43].

⁵ En lo que respecta al uso de la prensa como fuente para la elaboración de series cuantitativas y las implicancias teóricas y metodológicas véase también Franzosi [2017] y Ghigliani [2009]. De todos modos, es necesario tener presente las limitaciones evidentes que tienen estas fuentes para llevar a cabo un registro de conflictos, ya que entre otros factores presentan una dificultad para captar los conflictos de menor tamaño. De todas maneras, como señala Ghigliani [2009], el objetivo del análisis cuantitativo no es reflejar la recurrencia real de conflictos, sino intentar medir las tendencias que se hacen observables a partir de las distintas dimensiones y variables de análisis.



Argentina (PIMSA) y la del Observatorio del Derecho Social (ODS) de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). Si bien estas tres series son fundamentales para establecer las tendencias generales (y por ende para desarrollar análisis comparativos), el alto nivel de agregación de los datos presentados no nos permite acceder a nuestro objeto de estudio específico: la conflictividad laboral vinculada a la introducción y uso de tecnologías digitales.

Bajo la hipótesis de que una de las consecuencias de las modificaciones en el mundo del trabajo que estamos analizando es la redefinición y diversificación de los repertorios de acción de la clase trabajadora [Stiberman 2017], hemos considerado fundamental optar por una definición amplia de conflicto laboral. Nuestra unidad de análisis no se circunscribe a una sola de las manifestaciones de la conflictividad (las huelgas o los paros), que, si bien son centrales, no agotan por sí mismas la complejidad del accionar gremial y político de la clase trabajadora. El registro de conflictividad laboral utilizado para llevar a cabo este trabajo incluyó todas aquellas acciones específicamente vinculadas a la introducción o uso de tecnologías digitales en las que se haya manifestado una relación de oposición y/o rechazo entre una personificación de la clase trabajadora y cualquier otro sujeto. Independientemente de que este tipo de acciones se correspondan con las formas más “suaves” del conflicto (el enfrentamiento verbal/escrito), con las acciones en las que predominan las instancias más deliberativas (reuniones, asambleas, etc.) o negociadoras (entrevistas, paritarias, etc.), y finalmente con las modalidades de lucha más disruptivas, tales como las clásicamente consideradas medidas de fuerza (paros o huelgas, trabajo a reglamento, etc.), o los actos, concentraciones, movilizaciones y algunas formas violentas de manifestación. Es decir, hemos incluido en nuestro registro todas aquellas acciones conflictivas llevadas a cabo por grupos de trabajadores que tuvieran como objetivo reclamos y demandas vinculados a la introducción o uso de tecnologías digitales. Colocar el foco del análisis en la dinámica de la conflictividad laboral en su acepción más amplia presenta la ventaja de problematizar la diversidad de estrategias y trayectorias que se desarrollan en el interior de la clase trabajadora. El resultado final es una base de datos con 74 unidades de análisis a lo largo de todo el periodo 2014-2018, que hemos examinado a partir de 25 variables que intentan dar cuenta de la mayor cantidad de atributos que la conflictividad laboral posee.



Dinámica general de la conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnologías digitales

Una de las principales cuestiones que nos interesa dilucidar se refiere a cuál es la dinámica particular que presenta la conflictividad de nuestro universo de estudio, en función en primer lugar de la intensidad y masividad que evidencian los conflictos laborales. En este sentido, lo que se puede divisar es que, en términos generales, no hay una tendencia claramente delimitable. Si analizamos las luchas en función de su frecuencia y utilizando un criterio de periodización meramente cronológico, como se puede observar en el gráfico 1, en verdad la conflictividad referida a la introducción y uso de tecnologías digitales es casi marginal hasta el año 2016, momentos en que asume un nuevo gobierno nacional. Estos cambios a nivel político parecen motivar el desembarco de algunas nuevas empresas o compañías (en particular plataformas digitales) que van a estar en el origen de gran parte de esta conflictividad.⁶ A partir del año 2016 entonces la conflictividad crece fuertemente alcanzando los 26 conflictos anuales, aunque al año siguiente este crecimiento se revierte y cae a 9 conflictos anuales. Sin embargo, nuevamente en el año 2018 la conflictividad vuelve a adquirir fuerza alcanzando claramente el momento de mayor intensidad de la protesta, explicando el 47,3% de la conflictividad total.

Gráfico 1 Conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnología digital 2014-2018



Fuente: elaboración propia en base a información periodística del diario *La Nación* y *Página 12*

⁶ Este tipo de compañías crecen también a partir de 2017, cuando el Poder Ejecutivo Nacional impulsa la Ley de Apoyo al Capital Emprendedor, “a través de la cual se dio origen a un nuevo tipo de figura legal: la Sociedad por Acciones Simplificada (SAS) que permite crear empresas en solo 24 horas y con un capital equivalente a dos veces el salario mínimo vital y móvil” [*Página 12*, 11 de diciembre de 2018].



Esta tendencia que estamos analizando da cuenta, en nuestra opinión, de la particularidad que presenta la conflictividad vinculada a la introducción y uso de tecnologías digitales, en el sentido de que parece responder a condicionantes propios de esta temática y no a tendencias más generales del movimiento obrero en su totalidad. Aspecto que resulta evidente si contrastamos la tendencia de la conflictividad de nuestro universo de estudio con la que se puede observar a nivel general (es decir la no vinculada específicamente al cambio tecnológico) a partir de otras bases de datos (en particular la elaborada por el ODS-CTA).⁷ Como se desprende del gráfico 2, a nivel general la conflictividad laboral durante nuestro periodo de estudio acusa una tendencia lineal decreciente, representando el año 2014 el momento de mayor conflictividad de toda la serie con 1207 conflictos anuales, mientras que el año 2018 por el contrario marca el punto más bajo de la conflictividad,⁸ en un contexto signado por un proceso de deterioro general de las condiciones de vida y empleo como consecuencia de la combinación de un proceso de alta inflación y recesión de la actividad económica. Es en este escenario, entonces, de empeoramiento general de todos los indicadores del mercado de trabajo [ODS-CTAA 2018], incluyendo el proceso de luchas del movimiento obrero, donde la conflictividad alcanza su pico de intensidad en lo que respecta a nuestro caso de estudio.

⁷ De las tres bases de datos disponibles de alcance nacional hemos seleccionado la publicada por el ODS-CTA, ya que junto a la del MTESS presentan en primer lugar la serie completa para el periodo 2014-2018. Pero además la base del ODS-CTA se ajusta más a los criterios que nosotros hemos utilizado para determinar y definir qué es conflicto laboral, en la medida en que incluye un rango más amplio de repertorio de acciones a diferencia del MTESS que solo registra conflictos con paro de los trabajadores en relación de dependencia. No obstante, la comparación entre nuestra base de datos y la del ODS-CTA presenta ciertos obstáculos, en la medida en que incluye un universo más amplio de actores sociales. Por añadidura la forma agregada en que presentan los datos no nos permite llevar a cabo una comparación más exhaustiva. Sin embargo, teniendo en cuenta estas limitaciones para no forzar el análisis, consideramos pertinente utilizar la base de datos del ODS-CTA para contrastar las tendencias más particulares de nuestro objeto de estudio con las tendencias más generales de la conflictividad laboral a nivel nacional en lo respecta solo a la evolución del número de conflictos a lo largo del tiempo y en lo referido a las formas concretas de acción. Para un análisis más detallado de las metodologías de estas bases de datos de conflictos véase Stiberman [2017].

⁸ Una tendencia similar a nivel general se puede divisar si tomamos en cuenta los conflictos laborales con paro en el ámbito privado relevados por MTESS. Año 2014: 481 conflictos con paro; año 2015: 442 conflictos con paro; 2016: 484 conflictos con paro; 2017: 334 conflictos con paro; 2018: 306 conflictos con paro [MTESS 2019].



Gráfico 2 Conflictividad laboral general a nivel país 2014-2018



Fuente: elaboración propia en base a los datos del informe anual del ODS—CTAA (2018).

De todos modos, si nos detenemos en la masividad de los conflictos de nuestro universo de estudio, podríamos matizar la dinámica de la conflictividad, ya que, como se puede divisar en la tabla 1, los conflictos que se desarrollan durante el año 2016 son los que alcanzan una mayor masividad. En la medida en que las luchas que son protagonizadas por grupos de más de 50 personas y de más de 500 personas representan el 34,6% y el 19,2% respectivamente, valores superiores a la media para el todo el periodo de estudio. Más allá de estas variaciones, podríamos concluir que los conflictos referidos a la introducción de tecnologías digitales alcanzan un grado considerable de masividad, que responde en nuestra opinión a la alta predisposición a la acción directa de los trabajadores afectados, aspecto sobre el que volveremos más adelante.

Tabla 1. Porcentaje y masividad de la conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnología digital. 2014 - 2018

Año	Frecuencia	Porcentaje	Hasta 50 personas	Más de 50 personas	Más de 500 personas
2014	1	1,4	100%	0%	0%
2015	3	4,1	66,7%	33,3%	0%
2016	26	35,1	46,2%	34,6%	19,2%
2017	9	12,2	55,6%	33,3%	11,1%
2018	35	47,3	74,3%	22,9%	2,8%
Total	74	100,0	62,2%	28,4%	9,4%

Fuente: elaboración propia en base a información periodística del diario *La Nación* y *Página 12*





Conflictividad y sectores de actividad

De nuestra base de datos se desprende claramente que, en lo que respecta al período, la actividad de los gremios del sector servicios tiene un protagonismo casi total en el panorama general de la conflictividad laboral relacionada con la introducción y uso de tecnologías digitales; ya que el 98,6% de los hechos están protagonizados por estos sectores. En este sentido, resulta no solo relevante la ausencia de luchas de los trabajadores industriales, estatales o de la administración pública, sino que además, salvo en una ocasión, las distintas instancias de coordinación o centralización gremial, tales como la CGT (Confederación General del Trabajo) o la CTA, casi no tienen protagonismo. De modo que este tipo de lucha es motorizada por las propias organizaciones o trabajadores afectados, sin desarrollarse demasiada solidaridad ni instancias de coordinación. Lo que en parte nos permite vislumbrar quizá una de las características que afectan al movimiento obrero a partir de estas nuevas tendencias y que se refiere particularmente a una acentuación de la fragmentación del mundo laboral.

Más en concreto, gran parte de la conflictividad que estamos considerando estuvo motorizada, como se puede ver en la tabla 2, por un grupo particular de trabajadores: los taxistas,⁹ rápida y fuertemente movilizadas a partir del desembarco en el año 2016 de la compañía de servicios de transporte a través de una aplicación móvil: Uber.¹⁰ Como se puede observar en la tabla 2, dichos trabajadores concentran el 63% de las acciones, desarrolladas fundamentalmente en los años 2016 y 2018. La característica de estos conflictos, a diferencia de los demás, es que en una proporción importante de estas acciones (1 de cada 4) suelen participar de manera conjunta las entidades taxistas representantes de los trabajadores y las del sector empresario, lo que da cuenta de las particularidades que presenta esta actividad fundamentalmente en la Ciudad Autónoma

⁹ La caracterización socio laboral de los taxistas presenta diversas dificultades. En nuestro caso hemos incluido dentro de nuestro universo de conflictividad laboral aquellas organizaciones que agrupan a trabajadores que conducen un vehículo de otro propietario o licenciatario, como también a las que agrupan a conductores que son propietarios de un solo vehículo o licencia.

¹⁰ Uber es una plataforma digital o app, creada en 2009 en San Francisco, que básicamente permite solicitar viajes en autos particulares. Además de hacer uso de las funciones de geolocalización, conectividad y GPS del teléfono móvil, la empresa implementa una variedad de herramientas de gestión algorítmicas [Dyer-Witford et al. 2019: 118]. Otra de las compañías similares a Uber, aunque con algunas diferencias, que desembarca en Argentina a partir de 2016 es Cabify, una plataforma española que también ofrece servicios de choferes particulares.



de Buenos Aires (CABA), que es donde se desarrollan la gran mayoría de este tipo de conflictos.¹¹ Esto último se debe, obviamente, al hecho de que, si bien en segundo momento Uber intenta expandirse a otras ciudades con éxito diverso, su principal apuesta en el país está circunscripta al área metropolitana de Buenos Aires. En nuestra opinión uno de los elementos que, en parte, explican esta centralidad en el plano de la conflictividad es la propia estrategia empresarial de Uber, ya que, al igual que en los centros urbanos de otros países, en general ofrece el servicio sin atenerse demasiado a las normas y regulaciones vigentes, generando expectativas en los usuarios y luego si negocia con las autoridades intentando delinear las normas de funcionamiento.

Tabla 2. Gremios o grupos de trabajadores que inician los conflictos laborales vinculados a la introducción de tecnología digital. Frecuencia y porcentajes. 2014-2018

Gremios	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Taxistas	0	1	21	4	20	63,0%
Trabajadores de Rappi, Glovo, etc	0	0	0	0	7	9,6%
Asociación Bancaria	0	0	1	2	0	4,1%
Sindicato de Camioneros	0	0	3	0	0	4,1%
Trabajadores de los peajes	0	0	0	0	2	2,7%
Trabajadores del Correo	0	0	0	1	1	2,7%
Trabajadores de Uber	0	0	0	0	2	2,7%
Trabajadores del Subterráneo	0	1	1	0	0	2,7%
Periodistas	1	0	0	1	0	2,7%
CGT	0	0	0	0	1	1,4%
Ferrovianos	0	1	0	0	0	1,4%
Gremios del Transporte aéreo	0	0	0	1	0	1,4%
Empleados de Comercio	0	0	0	0	1	1,4%
Personal domestico	0	0	0	0	1	1,4%
Total	1	3	26	9	35	73/100%

Fuente: elaboración propia en base a información periodística del diario *La Nación* y *Página12*

La particularidad aquí es la escasa actividad de los propios trabajadores de Uber en el plano de la conflictividad, de los cuales solo pudimos registrar dos acciones al mismo tiempo que no logran organizarse como tales. En parte la naturaleza propia de la compañía

¹¹ Por añadidura, en muchas ocasiones los taxistas concitan el apoyo también de las autoridades gubernamentales. El desembarco de la compañía de transporte genera fuertes fricciones con las autoridades, fundamentalmente por su estrategia de facturación y sus obligaciones fiscales, lo que determina que durante todo nuestro periodo de estudio el gobierno de CABA no autorice en ningún momento la actividad de la empresa. Sobre la estrategia de triangulación para minimizar el pago de impuestos véase Gutiérrez, Pablo. El otro lado de Uber: de la estrategia para pagar menos impuestos a los problemas con los conductores. *La Nación* 14 de abril de 2016. A su vez ha debido afrontar diversas medidas judiciales en su contra, que incluyeron pedidos de detención contra gerentes de la empresa y diversas condenas contra choferes. Igualmente, el principal escollo para su funcionamiento es la dificultad para procesar los pagos vía tarjeta de crédito no pudiendo retener el porcentaje que le cobra a los conductores, ya que en verdad el bloqueo al sitio web como a la aplicación móvil son medidas muy difíciles de concretar.



determina la casi nula organización y actividad de los trabajadores de Uber, ya que la empresa considera a los choferes como socios o cuentapropistas proveedores de un servicio pero nunca como empleados sobre los que tenga algún tipo de obligación o relación laboral.¹² Aunque se reserva las potestades propias de un empleador, tales como las de establecer unilateralmente los valores del pago por servicio e incluso la posibilidad de sancionar o desvincular (por medio del bloqueo) al trabajador en el caso de que no cumpla con determinadas pautas en la provisión del servicio. Al punto que podríamos considerar a estas economías de plataformas, en general, como una forma de flexibilizar, precarizar y prescindir de la sindicalización. Sin embargo, se pueden señalar experiencias contrapuestas en otros lugares. Por ejemplo, se puede citar el caso de la ciudad de New York en donde las protestas de los conductores de Uber contra la propia empresa (por la "carrera hacia abajo en las tarifas" que disminuye el ingreso de los conductores) son más recurrentes y organizadas, existiendo incluso casos de confluencia de trabajadores de Uber y taxistas.¹³

En segundo lugar, aunque con una participación menor, se ubican los conflictos impulsados también por el arribo al país de nuevas plataformas digitales, aunque en este caso en particular se trata de plataformas de reparto o mensajería, en general en bicicleta o moto.¹⁴ Los trabajadores de Rappi, Glovo y Pedidos Ya (fundamentalmente los dos primeros) protagonizan el 9,6% del total de conflictos registrados, concentrados en su totalidad en el año 2018. A diferencia de los trabajadores de Uber, y de los taxistas, en este caso no solo tenemos nuevas empresas, sino que además quienes llevan a cabo las luchas son los propios trabajadores de las nuevas plataformas que, a pesar de existir sindicatos afines tales como la Asociación Sindical De Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASiMM), suponen un nuevo sujeto que previamente no estaba organizado

¹² Luego de ciertos cuestionamientos en el año 2017 la empresa les exige a los choferes estar inscriptos en la AFIP (Administrador Federal de Ingresos Públicos) como monotributistas o trabajadores autónomos, además de tener un registro profesional. Aunque a diferencia de los taxistas no trabajan bajo ningún convenio de trabajo.

¹³ *La Nación*, 28 de marzo de 2016.

¹⁴ El funcionamiento de estas plataformas consiste en una triangulación entre un cliente que busca un producto, un vendedor que lo realiza y un sujeto (riders o glovers como los denomina la empresa) que lo traslada desde el punto de venta hasta el consumidor. Glovo es una aplicación fundada en 2015 en Barcelona que desembarcó en el país en febrero de 2018. Rappi, de capitales colombianos comienza a funcionar unos meses después.



como tal. Este grupo de trabajadores no solo llevaron a cabo por lo menos una huelga en agosto de 2018, sino que además crearon un nuevo sindicato: la Asociación de Personal de Plataformas (APP), que representaría el primer sindicato de plataformas digitales de América.¹⁵ En este caso, se vuelve más notoria la tónica antisindical y flexibilizadora de este tipo de plataformas que señalamos anteriormente, ya que a casi un mes de creado el nuevo sindicato la empresa Rappi desvincula a los repartidores sindicalizados, después de que se reunieran solicitando mejoras en las condiciones de trabajo. A su vez, estas diferencias que estamos marcando van a dar cuenta de un posicionamiento diferente respecto a sus demandas y estrategias, aspecto que veremos más adelante.

Por fuera de estos dos sectores, y ya con una participación menor, tenemos una multiplicidad de gremios que intervienen de este universo de conflictividad.¹⁶ Sacando dos conflictos protagonizados por los propios trabajadores de Uber (2,7%), que ya mencionamos, todos los demás pertenecen a sectores institucionalizados y organizados del movimiento obrero argentino: bancarios y camioneros (4,1%); trabajadores de los peajes, subtes y correo (2,7%); ferroviarios, gremios del transporte aéreo y empleados de comercio (1,4%). En el caso de camioneros, por ejemplo, las acciones que registramos se refieren al conflicto suscitado luego de que el Banco Central (BCRA) habilitara a los bancos a dejar de enviar por correo postal los resúmenes de las cuentas de los usuarios y permitiera digitalizar los extractos bancarios. En la ocasión el sindicato denuncia que dicha medida ponía en riesgo la fuente de empleo de 4000 trabajadores.¹⁷ En lo que

¹⁵ En nuestro periodo no hemos registrado acciones en las que los sindicatos ya consolidados impugnen la clasificación de los nuevos trabajadores o que intenten incluir a estos en convenios de empleo existentes. Por ejemplo, en ningún momento los sindicatos de taxistas parecen querer disputar la representación de los chóferes de las nuevas aplicaciones. Recién a partir de 2019 se desarrolla un conflicto de estas características cuando la Asociación Bancaria comienza a disputar el encuadramiento de los trabajadores ligados a actividades financieras de la empresa Mercado Libre.

¹⁶ Cabría aclarar en este punto la ausencia en nuestro mapa de conflictividad laboral de un sector clave vinculado con las tecnologías digitales, tal como es el de los trabajadores específicos de la industria del software y servicios informáticos. Es decir, el grupo de trabajadores que en parte permite este proceso de transformación digital e incorporación de nuevas tecnologías. Si bien del registro de los dos diarios relevados se desprenden algunos conflictos dentro de este sector, de todos modos, ninguno de estos conflictos está específicamente vinculados a la introducción o uso de nuevas tecnologías digitales en el propio sector, con lo cual quedan afuera de nuestro universo de estudio. Para un análisis de la conflictividad particular de los trabajadores informáticos en la Argentina véase Del Fueyo [2019].

¹⁷ Por su parte, según la Federación Argentina de la Industria Gráfica y Afines (FAIGA) la impresión de los recibos de servicios públicos, los resúmenes bancarios y otras facturas representa un 25% de su actividad y 31.101 puestos de trabajo [La Nación 07 de julio de 2016].



respecta al gremio de los trabajadores bancarios en varias ocasiones, incluyendo medidas de fuerza, se expresan, entre otros motivos, en contra de lo que denominan la “uberización” del sistema o la informalidad, como consecuencia de que “muchos empleos bancarios empiecen a derivarse a empresas tercerizadas”.¹⁸ Asimismo, hemos registrado un conflicto en particular contra los despidos en el banco HSBC por el cierre de algunas sucursales en pueblos pequeños, cuyos clientes según el mismo banco podían ser atendidos por la banca digital.

Por su parte, el sindicato de trabajadores de peajes se declara en estado de alerta ante la posibilidad de que se levanten algunas cabinas de cobro como consecuencia del nuevo esquema de concesión que se intenta implementar en 2018 para los corredores viales nacionales, en los cuales se propone avanzar en el cobro electrónico para levantar las barreras y eliminar el pago manual.

Más allá de la escasa actividad de estos sectores en lo que se refiere a nuestro universo de estudio, resultan relevantes dos aspectos: en primer lugar, la importancia y centralidad que tienen algunos de estos sectores ya sea tanto en el mercado de trabajo como dentro del propio movimiento obrero organizado. Lo cual, en algunos casos, como por ejemplo en el de Camioneros, les permite suprimir la iniciativa contra la que se movilizaban. Pero, además, si retomamos el análisis realizado por Frugoni [2016] respecto al riesgo o probabilidad de computarización de distintas ocupaciones para el caso argentino, encontramos que varios de los sectores que tienen alguna participación, aunque sea menor, en el mapa de la conflictividad laboral presentan altos índices de probabilidad de computarización: por ejemplo, la actividad correo y servicios de mensajería tiene, según ese estudio, un índice de probabilidad de computarización de 0,80;¹⁹ comercio 0,78; transporte y almacenamiento 0,76 y bancarios 0,70. Todos ellos con valores por encima de la media: 0,62 [Frugoni 2016]. Independientemente de estos índices, que pueden llegar a ser discutibles, evidentemente cada uno de estos sectores se encuentra tensionado por la introducción o uso de tecnologías digitales. Por ejemplo, en el caso de los empleados

¹⁸ *Página 12* 28 de octubre de 2016.

¹⁹ En una escala del 0 al 1, cero es el menor grado de automatización y 1 es automatización completa.



de comercio, informes propios del sindicato que los agrupa calculan que por el avance tecnológico han perdido ya alrededor de 30000 puestos de trabajo.²⁰

Si bien cada uno de estos conflictos que estamos considerando están vinculados con la introducción y uso de tecnologías digitales, los motivos y demandas en concreto que impulsan estas luchas difieren sustancialmente, lo que da lugar a ciertas heterogeneidades al interior de este colectivo, en particular en lo que respecta a sus orientaciones, modalidades de acción y estrategias concretas.

Motivos, demandas y repertorios de acción

En general, gran parte de estos conflictos se ubican dentro de demandas que hemos caracterizado como económico-corporativas, en tanto que se refieren a reivindicaciones que se encuentran específicamente vinculadas o acotadas al ámbito gremial, laboral o sindical más inmediato. Este tipo de conflicto representa el 85,1% del total de acciones (véase tabla 3). Es decir que, en su gran mayoría, la conflictividad que estamos analizando está motorizada por demandas específicamente referidas a un sector o grupo de trabajadores. Por el contrario, son completamente marginales los conflictos cuyas demandas referidas a la introducción y uso de tecnologías digitales se ubican en un plano general o más netamente político (4,1%), en el que se discuten las implicancias globales de la problemática. Una de las particularidades de este tipo de conflictividad es el considerable número de acciones (10,8%) que conceptualizamos como intragremiales, ya que los enfrentamientos se desarrollan al interior del mismo colectivo obrero, lo que en algún punto nos reafirma la tendencia a la fragmentación que habíamos mencionado anteriormente.

Más allá de esta forma de agrupar las demandas, nos interesa particularmente dar cuenta de cuál es el posicionamiento más específico de los distintos sectores respecto al cambio tecnológico, ya que el hecho de que el conflicto se ubique en un plano corporativo o extragremial todavía no nos dice mucho acerca de la orientación política concreta de las luchas del movimiento obrero. Para ello hemos dividido las acciones en aquellas en las que se expresa un rechazo total a la introducción o uso de estas tecnológicas digitales,

²⁰ Balinotti, Nicolás. El avance tecnológico amenaza a los jefes sindicales. *La Nación*, 16 de noviembre de 2019.



buscando lisa y llanamente erradicarlas o evitar su instalación; o, por el contrario, si se acepta algún grado de inserción de las mismas, aunque lo que se discuta (o negocia) son las formas en las que se introduce. En este caso, como se puede observar en la tabla 4, si bien las acciones en las que se expresa un rechazo total son mayoritarias (62,2%), sin embargo, los conflictos que buscan negociar las formas en las que se introducen estas tecnologías no son de ninguna manera marginales (37,8%). De manera que podríamos sostener que el movimiento obrero se encuentra escindido en dos sectores con casi la misma importancia respecto a la actitud a tomar frente al cambio tecnológico.

Tabla 3. Fines de la conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnología digital. 2014-2018

	Lucha económica-corporativa	Conflicto intragremial	Lucha extra gremial-corporativa	Total
2014	1 100%	0 0%	0 0%	1 100%
2015	3 100%	0 0%	0 0%	3 100%
2016	26 100%	0 0%	0 0%	26 100%
2017	9 100%	0 0%	0 0%	9 100%
2018	24 68,6%	8 22,9%	3 8,6%	35 100%
Total	63 85,1%	8 10,8%	3 4,1%	74 100%

Fuente: elaboración propia en base a información periodística del diario *La Nación* y *Página 12*.

Tabla 4. Fines de la conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnología digital II. 2014-2018

	Rechazo total	Rechazo parcial, Negociación, etc	Total
2014	0 0%	1 100%	1 100%
2015	2 66,7%	1 33,3%	3 100%
2016	21 80,8%	5 19,2	26 100%
2017	4 44,4%	5 55,6%	9 100%
2018	19 54,3%	16 45,7%	35 100%
Total	46 62,2%	28 37,8	74 100%

Fuentes: elaboración propia en base a información periodística del diario *La Nación* y *Página 12*



En el caso de rechazo total (tabla 5), los fines más específicos se refieren particularmente a evitar la instalación de nuevas empresas (más en particular a prohibir o bloquear aplicaciones) o contra la instalación de nuevas máquinas. En general este tipo de demandas son motorizadas fundamentalmente por el sector de los taxistas (cuyas acciones apuntan específicamente a que las distintas *app* de transporte no puedan operar) y por dos acciones en donde registramos medidas de fuerza encabezadas por delegados de base en el subte contra la instalación de máquinas automáticas de recarga para la tarjeta SUBE en toda la red. En particular, los taxistas suelen considerar a estas nuevas aplicaciones de transporte como una "forma de precarizar el trabajo" y a su vez como una competencia desleal en la medida en que los choferes de Uber no deben tramitar una licencia profesional, no están obligados a pagar seguros especiales ni impuestos o licencias, y tampoco deben someterse a los exámenes correspondientes ni los vehículos a la verificación técnica obligatoria para los taxis.

Como se puede ver en la tabla 5, además una de las tendencias presente en este tipo de conflictividad es que cuando exceden el marco corporativo se ubican más en el plano de la justicia que del poder ejecutivo, contrariando quizá la tendencia general de la conflictividad laboral, ya que en verdad lo que se discute en estos casos es la legalidad o no de las nuevas compañías o tecnologías.

Tabla 5. Fines de la conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnología digital III (rechazo total). 2014-2018

Fines/objetivos	Rechazo total	porcentaje
Contra la instalación de nuevas empresas, prohibir aplicaciones, bloquear	39	84,7%
Defensa de fuentes de trabajo amenazada por la instalación de nuevas máquinas o tecnología	3	6,5%
Rechazo a medidas y/o políticas del Poder Judicial	3	6,5%
Rechazo a medidas y/o políticas del Poder Ejecutivo	1	2,1%
Total	46	100%

Fuente: elaboración propia en base a información periodística del diario *La Nación* y *Página 12*



Por su parte, en el caso de rechazo parcial, las luchas buscan más bien regular o modificar las relaciones o condiciones de trabajo y defender las fuentes de empleo que son amenazadas por la instalación de nuevas máquinas o tecnología (véase tabla 6).²¹ Excepto los taxistas y trabajadores del subte ya mencionados, en este caso están incluidos todos los demás sectores que hemos registrado. Desde los trabajadores de Rappi, Globo y Pedidos Ya, hasta los bancarios, pasando por el sindicato de camioneros, los empleados de comercio, etc. Más allá de la diversidad de demandas específicas por las cuales se movilizan estos sectores todos coinciden en algún punto en no cuestionar *per se* la introducción o uso de tecnologías digitales, sino que buscan de alguna manera negociar la forma o condiciones en las que lo va a hacer. Quizá el caso más paradigmático sea el de los trabajadores de Rappi, Globo y Pedidos Ya, que en ningún momento cuestionan a las nuevas compañías como tales, sino que su objetivo en última instancia es lograr una mayor legitimidad para sus reclamos en aras de conseguir cambios en sus condiciones laborales. O más en particular definir su condición como trabajador en relación de dependencia, con los correspondientes derechos de tener ART (Aseguradoras del Riesgo del Trabajo), un ingreso básico y condiciones estables en lugar de los cambios unilaterales en las condiciones de trabajo. Como sostiene uno de los empleados que participa de las protestas: "...si nos consideran independientes, entonces, no nos controlen. Si nos controlan, que nos paguen como trabajadores dependientes".²²

Tabla 6. Fines de la conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnología digital IV (rechazo parcial). 2014-2018

Fines/objetivos	Rechazo parcial	Porcentaje
Regular o modificar las relaciones o condiciones de trabajo, contra la precarización	11	39,3%
Defensa de fuentes de trabajo amenazada por la instalación de nuevas máquinas o tecnología	8	28,0%
Contra despidos, suspensiones, racionalización	5	17,8%
Regular la actividad de nuevas empresas, aplicaciones, etc.	3	10,8%
Contra la instalación de nuevas empresas, prohibir aplicaciones, bloquear	1	3,5%
Total	28	100%

Fuente: elaboración propia en base a información periodística del diario *La Nación* y *Página 12*

²¹ Algunos autores comienzan a analizar que uno de los modos en que las nuevas tecnologías afectarían al mundo del trabajo se refiere a una mayor capacidad de micro-control y vigilancia. Dentro de nuestro universo de registro solo hemos encontrado un caso que podríamos ubicar dentro de esta problemática. En el año 2015 se genera un pequeño conflicto entre La Fraternidad y el Ministerio del Transporte, luego de que este decidiera transmitir en vivo por Internet las cámaras que graban la actividad de los motormen en las formaciones del Sarmiento para que haya "control social" por parte de los "ciudadanos".

²² *Página 12*, 9 de septiembre de 2018.



Sin embargo, la tónica que adquiere el ciclo de conflictividad laboral no solo está en función de cuáles son sus demandas explícitas. Para acceder a una comprensión más cabal de este proceso deberíamos analizar asimismo las formas y características concretas que adquirieron las acciones. Una de las primeras formas en las que se puede abordar esta cuestión es diferenciando aquellas acciones en las que la lucha se da en el plano verbal o escrito y aquellas otras en las que expresa un mayor grado de confrontación (enfrentamiento material, con cuerpos o con cosas no que son armas de fuego, véase tabla 7).

Tabla 7. Formas que asumen los conflictos laborales vinculados a la introducción de tecnología digital. 2014-2018

	Enfrentamiento verbal o escrito	Enfrentamiento material, con cuerpos	Enfrentamiento material, con cosas que no son armas de fuego	Total
2014	1 100%	0 0%	0 0%	1 100%
2015	2 66,7%	1 33,3%	0 0%	3 100%
2016	12 46,2%	13 50%	1 3,8%	26 100%
2017	4 44,4%	5 55,6%	0 0%	9 100%
2018	10 28,6%	18 51,4%	7 20%	35 100%
Total	29 39,2%	37 50,0%	8 10,8%	74 100%

Fuente: elaboración propia en base a información periodística del diario La Nación y Página 12

En este caso se puede observar cierta propensión en este tipo de conflictividad a desarrollar formas de acción directa, ya que los enfrentamientos materiales (es decir sumando los que implican solo movilización de cuerpos y los conllevan el uso de otros objetos) son mayoritarios (60,8%) frente a las formas más suaves del conflicto (enfrentamiento verbal o escrito: 39.2%).


Tabla 8. Tipo de conflictos laborales vinculados a la introducción de tecnología digital. 2014-2018

Tipo de hecho/años	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Declaración, comunicado, solicitada, etc.	1 100%	2 66,6%	6 23%	4 44,4%	11 31,4%	24 32%
Acto, movilización fuera del trabajo, marcha, etc.	0 0%	0 0%	4 15,3%	2 22,2%	7 20%	13 17,6%
Cortes de calles, piquetes, etc.	0 0%	0 0%	6 23%	0 0%	4 11,4%	10 13,5%
Escrache, atentados, agresión, amenaza	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	7 20%	7 9,5%
Paro o huelga parcial o total	0 0%	1 33,3%	2 7,7%	2 22,2%	1 2,8%	6 8,1%
Negociaciones entre partes, entrevistas, paritarias, etc.	0 0%	0 0%	1 3,8%	1 11,1%	2 5,7%	4 5,4%
Denuncias u otros trámites judiciales	0 0%	0 0%	4 15,3%	0 0%	0 0%	4 5,4%
Reunión, plenario, asamblea	0 0%	0 0%	2 7,7%	0 0%	1 2,8%	3 4,1%
Estado de alerta, estado de huelga, plan de lucha, etc.	0 0%	0 0%	1 3,8%	0 0%	1 2,8%	2 2,7%
Creación de nuevos sindicatos, cambio de afiliación sindical, etc.	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 2,8%	1 1,4%
Total	1	3	26	9	35	74

Fuente: elaboración propia en base a información periodística del diario *La Nación* y *Página 12*

Si bien la huelga es un modo de repertorio en este tipo de conflictividad (véase tabla 8), no está dentro de las formas más recurrentes, de manera que se puede observar como el dispositivo de la huelga (un repertorio de acción clásico del movimiento obrero) pareciera perder centralidad como elemento de presión dentro de nuestro caso de estudio. Aspecto que se vuelve más patente si contrastamos nuestra base de datos con la elaborada por el ODS-CTA para la conflictividad laboral en general [2014, 2015, 2016, 2017, 2018],²³ ya que en este caso en ninguno de los años los paros o huelgas representan menos del 20% de las acciones, alcanzando picos del 35% en el año 2016, mientras que en nuestro caso de estudio el promedio general de los cinco años es de 8,1%.

Lo mismo podríamos sostener de las instancias más deliberativas, tales como negociaciones entre partes o asambleas. Por el contrario, la particularidad de este tipo de conflictividad que estamos analizando es como predominan las modalidades de lucha más disruptivas. Los repertorios que adquieren una mayor recurrencia (después de los comunicados o declaraciones) son, por ejemplo: los actos o movilizaciones en la vía

²³ Si bien, como ya mencionamos, esta base de datos se acerca más a la forma en la que nosotros hemos llevado a cabo nuestro registro, sobre todo en lo que respecta a la definición amplia de conflictividad, de todos modos, las distintas formas de conceptualizar las acciones de conflictividad no nos permiten llevar a cabo una comparación más exhaustiva.

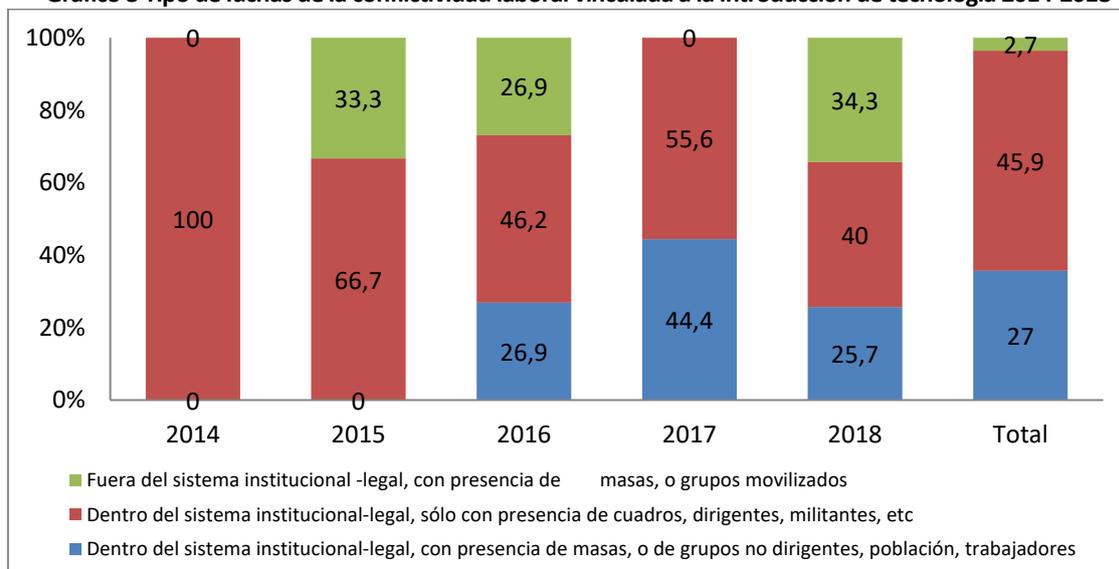


pública (17,6%) y los cortes de calles (13,5%). Estas últimas formas de lucha son motorizadas centralmente por los taxistas, de los cuales registramos 11 actos o movilizaciones en la vía pública y 10 cortes de calles.

Más aun como se puede observar en la tabla 7 hemos registrado 8 acciones en las que se hace uso de un mayor nivel de violencia material. Todas ellas en verdad son atentados o agresiones contra supuestos conductores de Uber, registradas sobre todo en el año 2018 y llevadas a cabo por grupos (en teoría de taxistas) que suelen ser denominados los “caza-Uber”. Es interesante señalar que esta forma de protesta contra Uber suele ser un denominador común en otras ciudades del mundo. Por ejemplo, tanto en Francia, Italia, España como en México la implementación de la aplicación estuvo atravesada por protestas masivas de taxistas, que incluyeron quemas de autos y hasta agresiones físicas.²⁴

Este último tipo de acciones junto con algunos cortes de calles explican que, como se puede ver en el gráfico 3, un porcentaje considerable de las acciones se ubiquen por fuera del marco institucional y legal (2,7% del total y 34% para el caso de 2018), aunque en términos generales las formas que asume el enfrentamiento en este tipo de conflictividad en su mayor parte corresponden a luchas que se entablan dentro del sistema institucional legal.

Gráfico 3 Tipo de luchas de la conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnología 2014-2018



Fuente: elaboración propia en base a información periodística del diario *La Nación* y *Página 12*

²⁴ *La Nación*, 30 de marzo de 2016.



Conclusión y algunas hipótesis generales

Más allá de los diversos debates, es evidente que el mundo laboral será (y es) transformado en múltiples aspectos por la introducción de avances en la tecnología digital. En este trabajo hemos realizado un primer ejercicio de análisis sobre cuáles son las respuestas concretas que, desde el plano de la conflictividad, el movimiento obrero interpone a estos desafíos. Como punto de partida, hemos observado cierta particularidad y novedad que presenta la conflictividad vinculada a la introducción o uso de tecnologías digitales, en el sentido de que parece responder a condicionantes propios de esta temática y no a tendencias más generales del movimiento obrero en su totalidad. Por otra parte, encontramos que las acciones de conflictividad vinculadas a esta temática suelen alcanzar un grado considerable de masividad, dando cuenta de una alta predisposición a la acción directa por parte de los trabajadores afectados, que en su gran mayoría están vinculados a los gremios del sector servicios.

En particular dos sectores presentaron un protagonismo muy marcado: los taxistas y los trabajadores de Rappi y Glovo; es decir dos sectores vinculados a un fenómeno más acotado dentro de las consideradas tecnologías digitales, como el de las economías de plataformas, adquiriendo una importante notoriedad pública ya sea bajo la modalidad de demandas civiles y judiciales, diversos tipos de protestas o creación de nuevos sindicatos. Lo que, evidentemente, da cuenta de una aceptación bastante problemática de este nuevo modelo laboral, que se caracteriza por generar importantes desafíos desde el punto de vista regulatorio, ya que en parte supone un pasaje del trabajo asalariado clásico al trabajo autónomo. Lo que a su vez pone en discusión el alcance de las normas laborales, fiscales y de protección a los trabajadores que fueron pensados para la economía tradicional [Madariaga et al. 2019]. Asimismo, estos sectores a pesar de estar vinculados a una misma problemática, ejemplifican el posicionamiento contrapuesto respecto al cambio tecnológico dentro del movimiento obrero. Mientras los taxistas dan cuenta de un rechazo total a la introducción de estas tecnológicas digitales, por el contrario, los trabajadores de las *app* de reparto buscan modificar sus condiciones laborales más que cuestionar en sí mismo a las nuevas compañías como tales.



Por fuera de estos dos sujetos, encontramos una multiplicidad de sectores obreros con una participación menor en lo que respecta a la conflictividad laboral vinculada con la introducción o uso de tecnologías digitales. De todas maneras, son grupos de trabajadores que además de tener una gran centralidad tanto en el mercado de trabajo como dentro del propio movimiento obrero organizado, presentan según algunos estudios altos índices de probabilidad de computarización.

Otras de las tendencias que hemos podido divisar en lo que respecta al impacto de las tecnologías digitales en el movimiento obrero, es justamente el disímil efecto que tienen éstas sobre el mundo laboral en general, dando lugar a ciertas heterogeneidades al interior de este colectivo, en particular en lo que respecta a sus orientaciones, modalidades de acción y estrategias concretas. De manera que se podría sostener, a modo de hipótesis, que las tendencias analizadas derivarían en primer lugar en una mayor heterogeneidad de un mundo laboral ya fragmentado y, en segundo lugar, como consecuencia de esta tendencia, una acentuación de los límites del sindicalismo clásico para expresar y conducir esta heterogeneidad [Abal Medina 2017].

Además, en muchos casos, estas nuevas tendencias en tanto que acentúan la precarización y/o fragmentación debilitarían el poder de negociación de los trabajadores. Tendencia palpable por ejemplo en el caso de los trabajadores de las economías de plataformas. Ya que, como pudimos observar, en dichos casos el dispositivo de la huelga como elemento de presión pierde centralidad en la medida en que la paralización del trabajo en sí no impacta directamente en la valorización del capital de estas nuevas economías de plataforma. Lo que, a su vez, redefine los repertorios de acción, en la medida en que todavía no está demasiado claro cómo se solicitaría de manera efectiva un aumento de salario a algunas de estas nuevas compañías. Lo que estamos intentando sostener, a modo de hipótesis, es que estas tendencias de cierta manera disuelven parte de la coherencia de la conflictividad laboral característica de periodos previos, dando lugar a formas heterogéneas de organización y accionar de las diversas fracciones en las que se divide el mundo del trabajo. Son varios los autores que plantean que, justamente, el nuevo modelo de negocios que trae aparejado la “Cuarta Revolución Industrial” pone en discusión el propósito y la relevancia de las instituciones clásicas del mercado laboral, con lo cual sostienen la necesidad de que los sindicatos anticipen y ajusten sus enfoques de



organización y negociación colectiva a las demandas dinámicas de la economía moderna [Balliester et al. 2018, Summer 2017].

En nuestra opinión, ello no implica que el conflicto que podríamos denominar como más clásico desaparezca o que tenga una importancia marginal. Más aun, podríamos sostener que al mismo tiempo la introducción de nuevas tecnologías digitales puede tener un impacto contrapuesto en otros sectores del movimiento obrero. En particular, pueden incrementar el poder estructural de algunos sectores laborales, contribuyendo a fortalecer su poder de negociación.

En síntesis, si bien hemos podido divisar ciertas manifestaciones de resistencia por parte del movimiento obrero a la introducción y uso tecnologías digitales, no obstante las dificultades que todavía enfrenta la clase obrera organizada ante estos nuevos desafíos no debería subestimarse.

Bibliografía

ABAL MEDINA, PAULA

2017 Los Movimientos Obreros Organizados de la Argentina (2003-2016), en *¿Existe la clase obrera?*, Abal Mediana, Paula; Ana Natalucci y Fernando Rosso. Le Monde Diplomatique Capital Intelectual, Buenos Aires.

ACEMOGLU, DARON Y PASCUAL RESTREPO

2017 *Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets*. National Bureau of economic research, Cambridge.

ARNTZ, MELANIE; TERRY GREGORY Y ULRICH ZIERAHN

2016 The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration. *Working Papers*, 189, OECD Publishing.

AUTOR, DAVID

2014 Polanyi's Paradox and the shape of employment growth. *NBER Working Paper*, 20485, September.

BALLIESTER, THEREZA Y ADAM ELSHEIKI

2018 The Future of Work: A Literature Review. *Research Department Working Paper*, 29. International Labour Office.



BRYNJOLFSSON, ERIK Y ANDREW MC AFEE

2014 *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.

CARBONERO, FRANCESCO; EKKEHARD ERNST Y ENZO WEBER

2018 Robots worldwide: The impact of automation on employment and trade. *Research Department Working Paper*, 36. International Labour Office.

DEL FUEYO, JUAN IGNACIO

2019 Conflictividad en el sector informático en la Argentina. Las prácticas sociales sindicales de un nuevo actor laboral (2009-2015). *Revista Estudios del trabajo*, 58, julio – diciembre 2019.

DYER-WITHEFORD, NICK; ATLE MIKKOLA KJØSEN AND JAMES STEINHOF

2019 *Inhuman Power Artificial Intelligence and the Future of Capitalism*. Pluto Press, London.

FORD, MARTIN

2016 *The Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment*. One world Publications. New York.

FRANZOSI, ROBERTO

2017 La prensa como fuente de datos socio-históricos: Cuestiones sobre la metodología de recolección de datos a partir de periódicos. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 11: 255-286.

FREY, CARL BENEDIKT Y MICHAEL OSBORNE

2013 *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?* Oxford Martin School, Oxford.

FRUGONI, MARÍA LAURA

2016 Estimaciones preliminares sobre automatización del empleo en la Argentina. *Estudios sobre planificación sectorial y regional*. Año 1 N° 1 Diciembre de 2016. Ministerio de Hacienda y finanzas públicas. Presidencia de la Nación.

GHIGLIANI, PABLO

2009 Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas. *Conflicto Social*, 2 (2): 76 – 98.



GRACE, KATJA; JON SALVATIER, ALLAN DAFOE, BAOWAO ZHANG Y OWAIN EVANS
2018 When Will AI Exceed Human Performance? Evidence from AI Experts. 3 May 2018. Preprint at *arXiv*, 1705.08807. Cornell University

LOTITTO, ESTEFANÍA; PAULA NAHIRÑAK, CECILIA PANIAGUA Y MARIANO TAPPATÁ
2018 Automatización del trabajo en Argentina. *Estudios sobre planificación sectorial y regional*, 3(5). Ministerio de Hacienda. Presidencia de la Nación.

MADARIAGA, JAVIER; CESAR BUENADICHA, ERIKA MOLINA Y CRISTOPH ERNST
2019 *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*. CIPPEC-BID – OIT, Buenos Aires.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
2019 *Evolución anual de los conflictos laborales – 2006 a 2018*. En línea: <http://trabajo.gov.ar/estadisticas/conflictoslaborales/index.asp>

MOLINA, MARIELA; NATALIA BENÍTEZ Y CRISTOPH ERNST
2018 *Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina*. Oficina de País de la OIT para la Argentina, Buenos Aires.

OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL – CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA ARGENTINA
2018 *Corriendo tras la inflación: conflictividad y negociación colectiva en el año del retorno a los brazos del FMI*. Informe Anual 2018 – ODS CTAA1. En línea: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/inf_anual_2018.pdf
2017 *Individualización de las relaciones laborales y construcción del enemigo interno*. Informe Anual 2017 del Observatorio del Derecho Social de la CTA. En línea: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_2017.pdf
2016 *Disparen contra el trabajo (y contra los trabajadores) Conflictos laborales, negociación colectiva y mercado de trabajo* – Informe Anual 2016. ODS CTA. En línea: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/inf_anual_2016.pdf
2015 *Conflictos y negociación colectiva: herramientas defensivas frente al ajuste en marcha*. Informe Anual 2015 sobre el estado de las relaciones laborales en Argentina. ODS- CTA http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_2015.pdf
2014 *Relaciones laborales: Caída del salario real en uno de los años más conflictivos de la década*. Informe Anual 2014 Negociación Colectiva, Conflicto Laboral y Mercado de Trabajo. ODS – CTA. En línea: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2014_anexo.pdf



SCHLOGL, LUKAS Y ANDY SUMNER

2018 The Rise of the Robot Reserve Army: Automation and the Future of Economic Development, Work, and Wages in Developing Countries. *Workingpaper*, 478. Center for Global Development, Washington.

SILVER, BEVERLY

2005 *Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Akal, Madrid.

STIBERMAN, LAURA

2017 Conflictividad laboral en la Argentina: una aproximación a las metodologías del Ministerio de Trabajo de la Nación y la Central de Trabajadores Argentinos. *Argumentos*, 19: 238 – 273. Instituto de Investigaciones Gino Germani Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires

SUMMERS, LAWRENCE

2017 America Needs Its Unions More than Ever. *Financial Times*, London.

WOODCOCK, JAMIE

2018 Digital Labour and Workers' Organisation, en *Global Perspectives on Workers' and Labour Organizations*, Maurizio Atzeni y Immanuel Ness (Eds.). Springer, New York.

2019 *Marx at the Arcade: Consoles, Controllers, and Class Struggle*. Haymarket Books, Chicago.

WORLD BANK

2016 *World Development Report: Digital dividends*. World Bank. Washington, DC.