

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN: EL DESAFÍO SINDICAL

**Marta Novick** (Coordinación General)  
**Eliana Andrade - Lucila Ballatore Ferretti -**  
**María Josefina Estrella - Agustín Malpede - Diana Munilla -**  
**Vanesa Núñez - Santiago Parrilla - Lucía Pieckenstain - Tomás Pomar**

Mayo 2022



Sin  
Digital



SinDigital es un proyecto que se propone brindar herramientas para fortalecer al sector sindical de cara al "futuro del trabajo".



Para este informe se relevaron 27 gremios (5 federaciones y 22 sindicatos) que representan aproximadamente a 1.300.000 trabajadoras y trabajadores de diversas actividades, abarcando dos dimensiones:

Cómo los procesos tecnológicos, particularmente digitales, afectan al empleo, al trabajo y a las condiciones en que este se ejerce en el ámbito laboral.

Cómo afecta la digitalización a la vida sindical, tanto respecto de los vínculos con las afiliadas y los afiliados, las delegadas y los delegados y las autoridades del gremio; con la preservación y el manejo de la información de las personas afiliadas y las medidas de seguridad al respecto.

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN: EL DESAFÍO SINDICAL



**FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG**

# Índice

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>EL OBSERVATORIO SINDIGITAL</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>SINDICATOS, NUEVAS TECNOLOGÍAS, TRABAJO Y EMPLEO</b>	<b>10</b>
3.1.	Empleo y tecnología en los últimos años _____	10
3.2	Innovaciones tecnológicas y productividad _____	13
3.3	Introducción de tecnologías digitales en el espacio de trabajo _____	13
	Estrategias utilizadas por las empresas _____	13
	En torno a las calificaciones _____	15
	Teletrabajo _____	16
3.4	La estrategia sindical: el uso de las tecnologías digitales _____	17
3.5	Algunos comentarios y reflexiones _____	19
<b>4.</b>	<b>LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LOS SINDICATOS</b>	<b>21</b>
4.1	El creciente grado de penetración tecnológica en las organizaciones gremiales argentinas _____	22
4.2	Estado actual de las capacidades de gestión y prevención en materia informática _____	30
4.3	Legislación Nacional Vigente y Jurisprudencia sobre datos personales y derechos digitales _____	31
4.3.1	Leyes nacionales _____	31
4.3.2	Referencias internacionales destacadas _____	34
4.3.3	Jurisprudencia nacional _____	34
4.4	¿Por dónde empezar? Los sistemas de información y resguardo en el ámbito sindical _____	36
<b>5.</b>	<b>REFLEXIONES SOBRE EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES</b>	<b>39</b>

El inicio de la pandemia nos impulsó a desarrollar una serie de actividades de indagación y difusión sobre las transformaciones en el mundo laboral. Estas abarcaron desde investigaciones y publicaciones nacionales e internacionales, el desarrollo del newsletter “#Conectaxs”, un podcast (“¿Sueñan los androides con trabajadorxs eléctricxs?”) y cursos sobre las innovaciones y su impacto en quienes trabajamos, los sectores del trabajo y las organizaciones que nos representan. Durante 2021 participaron más de 200 organizaciones sindicales de todo el país, de países de la región, de Estados Unidos y de Europa en esta propuesta de FES Argentina.

Así, durante el año pasado, se consolidó lo que hoy vemos como la base de un programa sobre el futuro del trabajo: SinDigital. La presente publicación es uno de los productos de esta experiencia: el Observatorio de la Innovación en el cual se ofrece el resultado de dos encuestas destinadas a 27 organizaciones sindicales que representan en conjunto a más de 1.300.000 de trabajadores y trabajadoras de Argentina.

Sus aportes y reflexiones abren el camino que nos permitirá analizar colectivamente las estrategias más eficientes para comprender y actuar sobre el impacto de las transformaciones en curso, fortaleciendo las capacidades del actor sindical frente a los nuevos riesgos que deberá afrontar.

Queremos agradecer a las siguientes organizaciones y sus representantes por haber colaborado con nosotros en este nuevo desafío sindical:

Asociación Argentina de Trabajadores de las Comunicaciones  
Asociación Bancaria  
Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos  
Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina  
Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina – Buenos Aires  
Asociación del Personal Aeronáutico  
Asociación del Personal de los Organismos de Control  
Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires  
Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines  
Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza  
Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios y la Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina  
Federación de Trabajadores de Edificios de Renta y Propiedad Horizontal  
Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina  
Sindicato Argentino de Locutores y Comunicadores  
Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata y Zona Atlántica  
Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina  
Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina  
Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación – Córdoba  
Sindicato La Fraternidad  
Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina  
Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina  
Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas  
Unión Informática  
Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina  
Unión Obrera Metalúrgica - Seccional La Matanza  
Unión Obrera Salinera Argentina  
Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles

# INTRODUCCIÓN

La actual dinámica tecnológica y organizacional introdujo nuevas dimensiones y problemáticas que ocasionaron, y continuarán haciéndolo, cambios en las realidades del mundo del trabajo, y también en las subjetividades, identidades y solidaridades colectivas. Los cambios afectaron el empleo, el trabajo y las relaciones laborales, políticas y sociales, al introducir nuevos temas y dilemas tanto en el nivel de la representación sindical y política, como en el de la gestión del personal en los ámbitos público y privado.

La influencia de la minería de datos, el *big data*, la inteligencia artificial (AI) y la gestión por algoritmos actúa y actuará de forma novedosa en las relaciones del trabajo y en las relaciones sociales en general. En las relaciones del trabajo, la gestión por algoritmos introdujo nuevas formas de control. El incremento del teletrabajo, el trabajo a distancia, a través de plataformas, la automatización y robotización, entre otras, generaron nuevas modalidades de trabajo en las oficinas, en las fábricas y en el domicilio, a la vez que la emergencia de nuevas desigualdades, ampliación de brechas y crisis en las representaciones.

Se trata de un escenario con nuevas figuras laborales, nuevas modalidades de empleo, aumento de subcontratación y tercerización, situaciones que interpelan al Derecho del Trabajo como lo conocemos y a la Protección y Seguridad Social. En ese sentido, sostenemos que las innovaciones no pueden limitarse a productos o empresas, sino que también deben involucrarse las instituciones, y, simultáneamente, se requieren nuevas normas regulatorias y protectoras.

La pandemia ha acelerado muchas de estas transformaciones, desde el teletrabajo al cambio en las estrategias de comunicación entre los miembros de las organizaciones, ya sea de producción de bienes como de servicios, en el ámbito educativo y en los mismos sindicatos.

En síntesis —como señala María Luz Vega de la OIT<sup>1</sup>— “Tiempo, espacio, lugar y medio ambiente en el lugar de trabajo se convierten en nuevos conceptos mucho más amplios y con significados diferentes a los que ostentaron hace no muchos años”.

## 1.1 LA DIGITALIZACIÓN Y EL DERECHO A LA INFORMACIÓN

Las organizaciones sindicales constituyen una pieza central en el sistema de relaciones laborales argentinas, con una fuerte tradición y peso en materia de participación política, en la negociación política, como actor “social” en salud o turismo —a través de las obras sociales— y en la negociación colectiva.

El sindicalismo sufrió fuertes procesos de debilitamiento tanto a raíz de la globalización, en particular de la última etapa de globalización financiera —porque de alguna manera ataca a la economía real—, como por los

---

<sup>1</sup> Vega, María Luz, “Digital revolution, work and rights. The big challenge for the future of work”, IUSLabor 2/2019, pp. 155-171.

fuertes cambios que están sufriendo los mercados de trabajo en el mundo. El movimiento obrero argentino fue impactado fuertemente por esta dinámica a la par que por políticas neoliberales que avanzaron hacia un debilitamiento de derechos.

A ello se agrega la emergencia y avance de las nuevas tecnologías y los procesos de digitalización que van transformando tanto los espacios laborales cuanto sociales, lo que configura una encrucijada especial para el sindicalismo. La dinámica, modalidad y el ritmo en la introducción de estas tecnologías no es homogéneo, ni entre países ni entre sectores, ello significa que cualquier actividad vinculada con los procesos de digitalización, ya sean caracterizados como Industria 4.0 o como nueva etapa tecnológica, deben ser analizados en su contexto específico.

La pandemia que estalló en 2020 incorporó y/o aceleró muchos cambios: tales como el teletrabajo, los sistemas digitales de comunicaciones en los lugares de trabajo, en los espacios sociales, proyectó el tránsito acelerado hacia el uso de nuevas tecnologías, etc. La digitalización interpela a los sindicatos en dos dimensiones: por una parte, hacia el mundo del trabajo y las empresas y, por otra, hacia dentro de los mismos sindicatos con los sistemas de gestión de la información, su seguridad y privacidad.

Este escenario que incluye nuevas tecnologías, su combinación compleja y avance de la digitalización —a lo que se suma la pandemia— pone entre signos de pregunta cuáles son las estrategias más eficaces del mundo sindical frente a estos múltiples desafíos.

Este proceso, denominado genéricamente industria 4.0 —inicialmente gestado en Alemania, pero de uso ya extendido—, que se instala de forma diferenciada según empresas y países, va transformando distintas dimensiones del mundo del trabajo. El entramado de relaciones laborales existente es muy diferente del conocido en los últimos cien años: nuevas formas de trabajo, nuevos lugares de prestación, uso de medios electrónicos y problemas relacionados con los datos y la privacidad. Este tema ha sido tratado profusamente, en particular en lo que se refiere a la responsabilidad de la empresa de proteger los datos de quienes en ella trabajan y limitar su uso, pero también adquiere una importancia significativa el control digital: la vigilancia informática, a veces con conocimiento y otras no, de quien trabaja.

La hoy llamada cuarta revolución industrial está marcada por el uso de la tecnología digital y los sistemas ciberfísicos. Según Klaus Schwab<sup>2</sup> “la cuarta revolución industrial, no se define por un conjunto de tecnologías emergentes en sí mismas, sino por la transición hacia nuevos sistemas que están construidos sobre la infraestructura de la revolución digital (anterior)... Hay tres razones por las que las transformaciones actuales no representan una prolongación de la tercera revolución industrial, sino la llegada de una distinta: la velocidad, el alcance y el impacto en los sistemas. La velocidad de los avances actuales no tiene precedentes en la historia y está interfiriendo en casi todas las industrias de todos los países”.

Las nuevas tecnologías representan al mismo tiempo que un proceso continuo, muy veloz, con una alta integración tecnológica que significan un cambio trascendental en las empresas. Hoy las corporaciones más importantes ponen el foco en la obtención de datos, su manipulación y control, generar la dependencia de sus usuarios y utilizar los datos y/o comercializarlos para su propio beneficio. Según el término acuñado por la socióloga Shoshana Zuboff estamos en la era del “capitalismo de vigilancia”, en el cual la tecnología es una base de poder ya que las huellas y datos que dejamos en internet permiten moldear nuestras conductas, al diseñarlas y automatizarlas.<sup>3</sup> Al mismo tiempo que ocurría el estallido de la pandemia, en ocasión de la cual el producto global cayó en la mayoría de los países, las cinco más grandes empresas de tecnología potenciaron su creci-

**2** Schwab, Klaus, La cuarta revolución industrial, Editorial Debate, 2016.

**3** Zuboff, Shoshana, La era del capitalismo de vigilancia, Paidós, México, 2020.

miento.<sup>4</sup> Actualmente, después de un año y medio y en un marco de cierto retorno a la normalidad, las curvas de digitalización en la economía argentina no se desaceleran.

En este contexto internacional emerge un nuevo concepto de carácter trascendente: los derechos fundamentales asociados a la privacidad, con protagonismo destacado del derecho a la protección de datos y su normativa reguladora. La posibilidad de vislumbrar la conformación de un “derecho al entorno digital” de la persona trabajadora, que se proyecte tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, requiere, como condición *sine qua non*, de un creciente grado de integración armónica de las actuaciones normalizadoras en materia laboral y de protección de datos<sup>5</sup>. Escribe Jesús Baz Rodríguez: “Del mismo modo que el ambivalente Derecho del Trabajo ha de aspirar a metabolizar, en sus esquemas de ordenación, la lógica de los modelos de negocio digitalizados o la robotización, los derechos de privacidad, dotados en el caso de la protección de datos de un zócalo normativo ómnibus paneuropeo, han de funcionar, entendemos, como límite a la maximización digital incondicional de la cultura del rendimiento continuo... En esta línea, el Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD) vino, de hecho, a proclamar por primera vez de manera nítida, la plena aplicación de la normativa de protección de datos al ámbito de las relaciones de trabajo (Artículo 88 y Considerando 155), situándose con ello, a nuestro juicio, en la línea de la mejor doctrina constitucional interna proclamadora de la vigencia de los derechos fundamentales de ciudadanía en la empresa”.

Susana Rodríguez Scanciano<sup>6</sup> hace referencia a un nuevo ordenamiento de protección de datos en España (integrado por el Reglamento 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, del 27 de abril, y la Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre), que proporciona un elenco de medidas cautelares muy oportunas a fin de salvaguardar la privacidad de las trabajadoras y los trabajadores, extendiendo a las relaciones laborales sus principios (transparencia, finalidad, proporcionalidad o pertinencia) y garantías (acceso, oposición, rectificación o cancelación). Al tiempo, esta nueva ordenación establece severos límites al ejercicio del poder de supervisión empresarial para salvaguardar los denominados “derechos digitales”, a saber: la intimidad de las asalariadas y los asalariados tanto en el uso de los dispositivos informáticos, como frente a los mecanismos de videovigilancia y de grabación de sonidos o también a raíz del establecimiento de sistemas de geolocalización, sin dejar de regular la posibilidad de desconexión para respetar el tiempo de descanso.

Señala, además, que “la aplicación de la informática a la gestión de personal puede provocar una metamorfosis de la actividad laboral que, de altamente esquematizada y fungible, deviene sensiblemente personalizada y rígidamente controlable y controlada, poniendo en peligro algunos de los aspectos más vulnerables de la personalidad humana, la dignidad y la intimidad del individuo”. Por un lado, se encuentra “el control informático”, y por otro la “videovigilancia”. Debido al primero de ellos, y dada la creciente utilización de los medios informáticos, hoy en día es posible la elaboración de “perfiles” de las trabajadoras y los trabajadores; mientras que el segundo cons-

4 Empresas como Google, Apple, Facebook, Amazon y Microsoft crearon un universo propio y, gracias a la pandemia, lograron aumentar su uso y facturación por el crecimiento exponencial en la utilización de plataformas digitales. “Los últimos reportes de ganancias de las GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon y Microsoft) dejan en claro que estas empresas ya se han independizado del destino del resto de la economía mundial, gracias al uso de los datos, la automatización de tareas en base a la inteligencia artificial, enormes recursos financieros disponibles de inmediato y crecientes abusos de posición dominante que están en el ojo del poder político”, Magnani, Esteban, “El mundo se desploma y las tecno-corporaciones vuelan”, Página/12, 8/8/2021, <https://www.pagina12.com.ar/359515-el-mundo-se-desploma-y-las-tecno-corporaciones-vuelan>

5 Baz Rodríguez, Jesús (dir.), Los nuevos derechos digitales de los trabajadores en España. Vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data, cap. 1: “Los derechos digitales de la ciudadanía laboral en la era postpandémica: coordenadas institucionales y perspectivas de futuro (¿inmediato?)”, pp. 19-41.

6 Rodríguez Escanciano, Susana, “El derecho a la protección de los datos personales de los trabajadores: nuevas perspectivas”, Editorial Bomarzo, Albacete, 2009, reseña de Aristeo García González en Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 13, julio-diciembre, 2011, pp. 173-179.

tituye uno de los cambios fundamentales, quizá el “más vistoso”, que la introducción de las nuevas tecnologías provoca en la relación de trabajo (lo que se comprueba en nuestra investigación).

Pero la temática del derecho a la privacidad en las relaciones laborales no es exclusiva de la empresa, el sindicato también tiene que asumir su responsabilidad en materia de la seguridad de la información de sus trabajadores y trabajadoras, afiliados y afiliadas. ¿Cuáles son los datos sensibles que registrar? ¿Cuáles son las medidas de seguridad a adoptar? ¿Cuál es la normativa a cumplir?

## 2

# EL OBSERVATORIO SINDIGITAL

En este contexto, la Fundación Friedrich Ebert, poniendo en colaboración a varios equipos interdisciplinarios de trabajo, creó SinDigital, un proyecto que busca brindar herramientas que tienen como objetivo fortalecer al sector sindical de cara al “futuro del trabajo” o a los “futuros de los trabajos”. Como parte de este proyecto, se consideró importante esbozar un panorama de lo que pasa en los sindicatos en relación con las tecnologías digitales desde dos perspectivas:

- La primera referida a cómo los procesos tecnológicos, particularmente digitales, afectan al empleo, al trabajo y a las condiciones en que se ejerce en el ámbito laboral. Así como también, cuál fue el impacto de la pandemia en estos aspectos.

- La segunda se focaliza en conocer cómo afecta la digitalización a la vida sindical tanto con relación a los vínculos con las afiliadas y los afiliados, las delegadas y los delegados y las autoridades del gremio; como en relación con la preservación y el manejo de la información de las personas afiliadas y las medidas de seguridad al respecto, considerando la regulación sobre el derecho a la confidencialidad de la información personal.

Con este fin, entre los meses de junio y septiembre de 2021, encuestamos a dirigentes sindicales de gremios de diversos sectores de actividad, para conocer la visión que sobre estos temas tienen las organizaciones que representan. Implementamos dos encuestas con contenidos complementarios, diseñadas para abordar los ejes descriptos: “Nuevas tecnologías, trabajo y sindicatos” y “Tecnologías digitales en la gestión sindical”.

Los cuestionarios fueron completados de manera *online*, ya sea en forma autoadministrada o administrados por integrantes del equipo SinDigital en entrevistas realizadas de manera presencial o a través de videoconferencias.

Los resultados de esta investigación de carácter exploratorio y descriptivo que aquí se presentan brindan un panorama actualizado del avance de la digitalización en algunos gremios y sectores, y constituyen un insumo valioso para reflexionar y planificar actividades de capacitación que permitan colaborar con el sindicalismo para trabajar sobre estos desafíos y prepararse para los “futuros del trabajo”. Simultáneamente ayudan a entender cómo la digitalización ha permeado la gestión sindical, tanto en las formas de comunicación, como en la forma de gestionar y preservar su propia información.

## 2.1 ACERCA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ENCUESTADAS

Relevamos 27 gremios (5 federaciones y 22 sindicatos)<sup>7</sup>, que representan aproximadamente a 1.300.000 trabajadoras y trabajadores de diversas actividades: comercio; construcción; explotación de minas y canteras; industria

---

<sup>7</sup> La encuesta “Nuevas tecnologías, trabajo y sindicatos” fue respondida por 27 gremios y la encuesta “Tecnologías digitales en la gestión sindical” por 14 de ellos y otro que solo respondió a esta última, es decir, por 15 organizaciones sindicales en total.

manufacturera —de la alimentación, cervecera y maltera, automotriz, láctea, metalúrgica y tabacalera—; salud; servicios audiovisuales; servicios financieros y tributarios; servicios públicos —correo, distribución de energía eléctrica, telecomunicaciones y transporte de pasajeros—; otros servicios comunitarios, sociales y personales —edificios de renta y propiedad horizontal, deporte, software y servicios informáticos—; entre otros sectores. Se trabajó en base a una muestra intencionada de casos.

Cuadro 1

**Organizaciones sindicales encuestadas según sector de actividad económica**

Sector de actividad	Gremios
Total	27
Industria manufacturera	7
Salud y servicios públicos	6
Comercio y servicios financieros y tributarios	3
Servicios audiovisuales	3
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	3
Construcción y explotación de minas y canteras	2
Otros	3

Se trata en su mayor parte de organizaciones de alcance nacional (82%) y en menor medida regional y provincial que representan a trabajadoras y trabajadores de los sectores privado (58%), público (15%) o de ambos (27%). Sus tasas de afiliación son altas: el 65% tiene tasas de sindicalización que alcanzan o superan 70% de las trabajadoras y los trabajadores del sector; y un 15% tasas de entre 40 al 69%.

La unidad de análisis en ambos relevamientos son las organizaciones sindicales y las encuestas fueron respondidas por 38 representantes y trabajadoras y trabajadores de estas organizaciones<sup>8</sup>. El total de testimonios excede la cantidad de sindicatos encuestados (27) debido a que, por un lado, en algunas entrevistas participó más de un o una dirigente y, por otro, hubo gremios en los que las encuestas fueron contestadas por distintas personas para adecuarse a los perfiles requeridos.

Se solicitó que la encuesta “Nuevas tecnologías, trabajo y sindicatos” fuera respondida por dirigentes gremiales con un conocimiento integral de la situación general del empleo en el sector, el perfil del cambio tecnológico, su incidencia en niveles de empleo y productividad y la situación del sector en el contexto de pandemia. Es así como 32% de las personas que respondieron este cuestionario son secretarios o secretarías generales, el 55% secretarios o secretarías, subsecretarios o subsecretarías, prosecretarios o prosecretarías y directores o directoras de diversas áreas y el 13% restante, delegados o delegadas gremiales y asesores o asesoras, entre otros.

<sup>8</sup> Se completó, como máximo, un cuestionario de la encuesta “Nuevas tecnologías, trabajo y sindicatos” y un cuestionario de la encuesta “Tecnologías digitales en la gestión sindical”, por organización sindical.

En cambio, la encuesta “Tecnologías digitales en la gestión sindical” podía ser completada por personas del área de informática o que tuvieran conocimiento sobre la gestión informática, la gestión de datos digitales y el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la gestión gremial. La encuesta fue respondida en un 13% por gerentes o gerentas de desarrollo de tecnología de información (IT, por sus siglas en inglés); en un 44% por secretarios o secretarias, subsecretarios o subsecretarias y prosecretarios o prosecretarias; en un 6% por secretarios o secretarias generales y en un 38% por integrantes con distintos grados y funciones.

El 87% de las personas que respondieron las encuestas son de género masculino y el promedio de sus edades es 53 años. Si se analizan por separado los datos de quienes respondieron la encuesta “Nuevas tecnologías, trabajo y sindicatos”, se aprecia mayor presencia de personas de género masculino (90%) y de mayor edad (55 años en promedio) que las que respondieron la encuesta “Tecnologías digitales en la gestión sindical”, entre estas últimas el porcentaje de mujeres alcanza al 19% y el promedio de edad baja a 48 años.

# 3

## SINDICATOS, NUEVAS TECNOLOGÍAS, TRABAJO Y EMPLEO

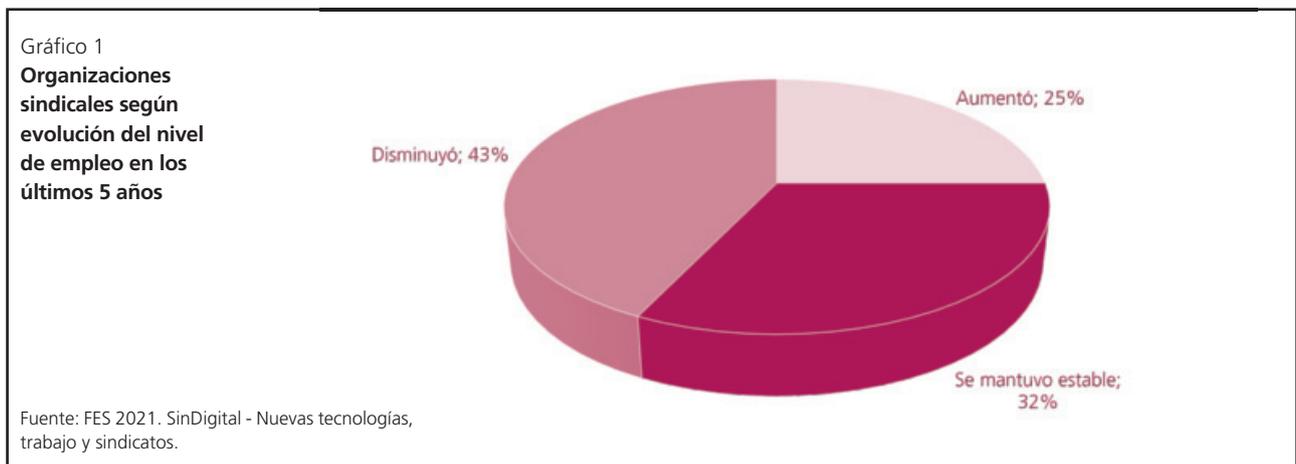
En “Nuevas tecnologías, trabajo y sindicatos” se consultó respecto de la situación general del nivel de empleo en los últimos cinco años en el sector de actividad en el que se encuadran los gremios encuestados y, en particular, sobre innovaciones tecnológicas en los diferentes sectores de actividad y su posible incidencia, tanto en las variaciones del nivel de empleo, como en la productividad, la estructura de calificaciones y el control y vigilancia de quienes trabajan. También se abordaron temas relacionados al contexto de pandemia y el uso de tecnologías.

### 3.1 EMPLEO Y TECNOLOGÍA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

En referencia al panorama general del empleo, el 68% de las y los dirigentes consultados respondió que en el sector de actividad que representan se produjeron cambios en el nivel del empleo, sobre todo con tendencia a una reducción (43%).

En todas las actividades económicas estudiadas se produjo una caída en el nivel de empleo en al menos un subsector. Particularmente afectada se vio la industria manufacturera ligada a la producción metalmecánica, tabacalera, a la elaboración de productos lácteos y a ciertas ocupaciones de la industria automotriz. La misma tendencia se verificó en la construcción y explotación de minas y canteras, algunas áreas del comercio y los servicios financieros y tributarios, en el sector de los servicios audiovisuales vinculado a los espectáculos y entretenimientos, y en algunos servicios públicos y servicios comunitarios, sociales y personales. De todos modos, esta dinámica deberá ser observada en los próximos meses, cuando los efectos de la pandemia pudieran recuperarse.

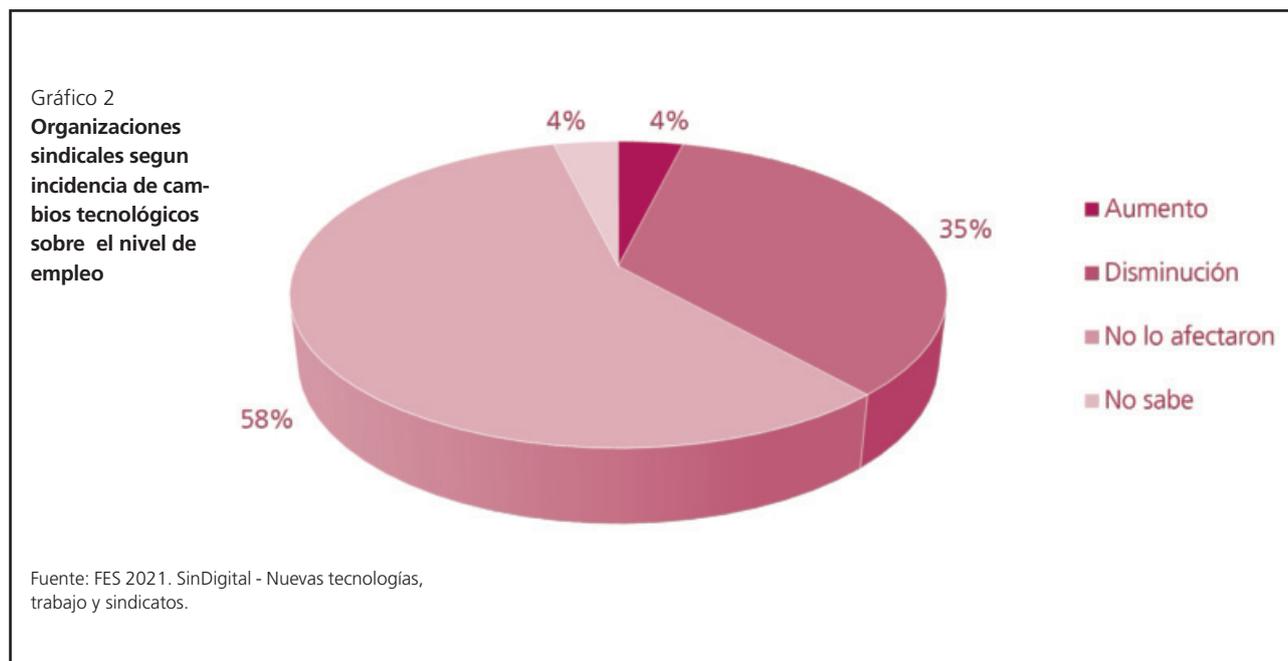
En cambio, la tendencia al aumento en el nivel de empleo se visualiza solo en algunos sectores de la industria como en la actividad automotriz —en ciertas ocupaciones—, en la industria cervecera y en algunas áreas de los servicios públicos como las comunicaciones y la energía eléctrica, así como también en un área de servicios, como es la de las y los trabajadores de edificios.



En consonancia con lo manifestado por los gremios consultados, la caída de empleo neta del sector privado durante el periodo fines de 2015-2019 se explica en mayor proporción por la pérdida del empleo industrial (72% del total). A su vez, durante los primeros meses de la pandemia hubo un retroceso transversal en varias actividades económicas, como la construcción, hoteles y restaurantes, comercio e industria, entre otras.<sup>9</sup>

La dinámica del empleo viene sufriendo un fuerte deterioro en general. Sin embargo, en la encuesta, al preguntar sobre las dimensiones que pudieron tener incidencia en este proceso en los últimos cinco años, **la mayoría de las y los dirigentes (58%) respondió que el empleo no fue afectado por la tecnología, en cambio el 35% asoció su disminución a este avance tecnológico. Solamente en el ámbito de los servicios informáticos vincularon positivamente su crecimiento a estos cambios.**

Entre las actividades más afectadas se encuentran la mayoría de los sectores de la industria como la metalmecánica, varios sectores ligados a la producción de alimentos y lácteos, al tabaco, la salud, las telecomunicaciones y la explotación de minas y canteras, así lo resume un dirigente sindical “todo el avance tecnológico que aparejó la pandemia aceleró la incorporación de tecnología en el sector de actividad, afecta la fuente de trabajo y permite la tercerización, la descentralización de la actividad, es decir, desregula la actividad y hay una resistencia al encuadramiento, creando un circuito paralelo que favorece la informalidad, con salarios y condiciones laborales menos favorables”.



En aquellos sectores en los que en la encuesta se reportaron cambios en la dinámica del empleo, también se indagó sobre la posible influencia que pudieron haber tenido otros factores: cuestiones de mercado, pandemia y tercerización o subcontratación. Tanto la disminución como el aumento del nivel de empleo fue atribuido en mayor proporción a cuestiones **de mercado y a la pandemia**, principalmente en las organizaciones más grandes.

<sup>9</sup> “Análisis de la dinámica laboral y empresarial (2015-2020): evolución de los principales indicadores durante la gestión de Cambiemos y los meses de impacto de la pandemia del covid 19”, CEPA. 26/7/2020, <https://centrocepa.com.ar/informes/265-analisis-de-la-dinamica-laboral-y-empresarial-2015-2020-evolucion-de-los-principales-indicadores-durante-la-gestion-de-cambiemos-y-los-meses-de-impacto-de-la-pandemia-del-covid-19>

Cuadro 2

**Factores que afectan el nivel de empleo.**

Factor	Afectó el nivel en sectores en los que el empleo		Este factor no afectó el nivel de empleo
	aumentó	disminuyó	
Cuestiones de mercado	21%	32%	47%
Pandemia covid-19	21%	32%	47%
Tercerización/Subcontratación	11%	21%	68%

**Cuestiones de mercado:** Entre las actividades en las que se produjo disminución en el nivel de empleo figuran sectores de la industria manufacturera como el metalmecánico —en determinadas ocupaciones y tareas de la actividad automotriz—; ciertas áreas de los servicios públicos, como las telecomunicaciones, y sectores vinculados a la actividad del comercio, la construcción y la explotación de minas y canteras. En cambio, entre los sectores afectados positivamente están los vinculados a los servicios informáticos, y a las y los trabajadores de edificios, y actividades asociadas con los servicios públicos, tal es el caso de la actividad energética, ambos considerados “trabajadores esenciales”.

**Pandemia covid-19:** La pandemia es una dimensión insoslayable al momento de analizar el mercado laboral en 2021. El gobierno nacional, entre otras medidas, estableció el decreto 329/2020 cuyo objetivo era resguardar los puestos de trabajo, con la prohibición de “despidos sin causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor”.<sup>10</sup> Los gremios mencionaron a la pandemia como un factor importante en la disminución del nivel de empleo, se manifestó en la actividad metalúrgica, el comercio, sectores vinculados a la actividad bancaria, la construcción, algún sector de servicios comunitarios, sociales y personales, y aquellos vinculados con servicios audiovisuales como el de espectáculos y entretenimientos. En cambio, otros sectores de “servicios esenciales” vieron aumentado el nivel de empleo por la pandemia, como los vinculados a las comunicaciones, empresas del sector público y servicios comunitarios, sociales y personales.

**Tercerización/Subcontratación** Si bien, según los gremios consultados, la tercerización y/o subcontratación fue el factor que menos influyó en el nivel de empleo de los últimos años, cabe destacar que, unido al trabajo informal, constituyen dimensiones centrales de los problemas del mundo del trabajo en general y en América Latina en particular.<sup>11</sup> Sin embargo, la tercerización y/o subcontratación influyó en el aumento del nivel de empleo en el sector de los servicios informáticos.

<sup>10</sup> Decreto 329/2020, Emergencia pública, del 31/3/2020  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335976/norma.htm>

<sup>11</sup> Trabajo y Derechos Humanos. Publicación del Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos Facultad de Ciencias Sociales/Universidad de Buenos Aires, agosto 2021, año 6, número 9.

### 3.2 INNOVACIONES TECNOLÓGICAS Y PRODUCTIVIDAD

Respecto a la visión gremial sobre lo acaecido en materia de productividad, 63% de las y los dirigentes consultados respondió que en los últimos cinco años se produjo un aumento debido a la incorporación de innovaciones. Ello se verifica en actividades tales como metalmecánica, automotriz, el procesamiento de alimentos, productos lácteos, cerveceros y malteros.

Igual situación exhiben servicios públicos como las comunicaciones y telecomunicaciones, la energía eléctrica y el transporte; igualmente en alguna parte del comercio, en servicios financieros y tributarios; y en sectores de servicios comunitarios, sociales y personales, como los vinculados a la informática y la actividad deportiva y civil. Además de la construcción, la producción de tabaco y ciertos sectores de la Administración Pública nacional y la educación. Cabe agregar que esto se verifica en mayor proporción en las organizaciones tamaño medio y alto.

Lo que se observa, entonces, es el aumento de productividad acompañado —como lo señalan los mismos datos oficiales— de salarios que han perdido su capacidad de compra en relación con los niveles de inflación, sin mencionar que debieran estar caracterizados por una mejor distribución del ingreso. Sabemos que es difícil avanzar hacia una mejora en las condiciones de vida de las sociedades y una más justa distribución de los ingresos sin procesos de crecimiento y aumento productivo. Para que esto se vea reflejado en los hechos, resulta fundamental contar con instituciones laborales adecuadas y un rol protagónico de las trabajadoras y los trabajadores y sus representantes a través de procesos de negociación colectiva orientados a mejores condiciones de trabajo, de salud y salariales que acompañen los niveles de mayor productividad en las empresas.<sup>12</sup>

### 3.3 INTRODUCCIÓN DE TECNOLOGÍAS DIGITALES EN EL ESPACIO DE TRABAJO

Realizar un análisis de las nuevas tecnologías y sus procesos en el mundo del trabajo nos exhorta a considerar una serie de dimensiones tales como: las características de las ocupaciones, tareas y actividades que desarrollan las personas que trabajan, capacidades y calificaciones, niveles de remuneración, y las formas de la organización del trabajo que habilitan o restringen desarrollos personales y profesionales de ellas.<sup>13</sup>

#### ESTRATEGIAS UTILIZADAS POR LAS EMPRESAS

Las nuevas tecnologías introducidas y aplicadas no fueron solo en aras de la mejora de los procesos y productos, sino que también para **el control en el desempeño y la productividad** de las personas que trabajan.

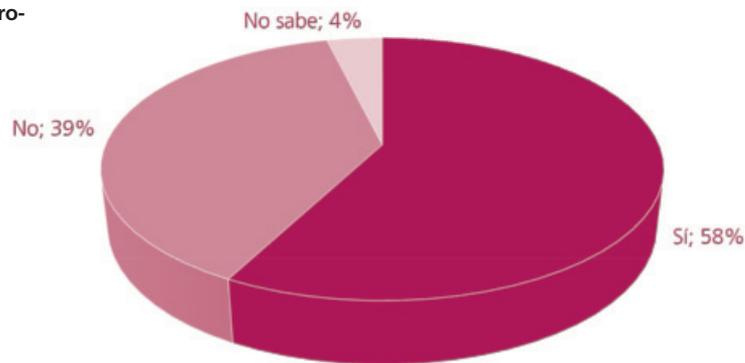
En 58% de los gremios encuestados sus dirigentes afirmaron que se introdujeron nuevas formas de control asociadas a las innovaciones tecnológicas, como por ejemplo: cámaras de vigilancia, GPS, implementación de la huella digital y datos biométricos para ingresos, indicadores de medición de desempeño automatizados, diversos softwares de control y vigilancia, sistemas integrados de gestión, cuantificación en los tiempos de atención, en la cantidad de personas atendidas, encuestas de calidad que se toman en cuenta para el otorgamiento o no de premios, etcétera.

<sup>12</sup> Novick, Marta, Ana Catalano y Mariel Payo Esper, Trabajo y empleo, Argentina > futura, informe Foro Universitario del Futuro, disponible en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/trabajo\\_y\\_empleo.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/trabajo_y_empleo.pdf)

<sup>13</sup> Roiter, Sonia, Cambio tecnológico y empleo: Aportes conceptuales y evidencia frente a la dinámica en curso, CIECTI, Documento de Trabajo N° 15.1, 2019, disponible en [http://www.ciecti.org.ar/wp-content/uploads/2019/01/DT15.1\\_v2.pdf](http://www.ciecti.org.ar/wp-content/uploads/2019/01/DT15.1_v2.pdf)

Gráfico 3

En los últimos 5 años,  
¿se introdujeron formas  
de control de desempeño o pro-  
ductividad, vinculadas  
a innovaciones  
tecnológicas?



Fuente: FES 2021. SinDigital - Nuevas tecnologías, trabajo y sindicatos.

Se observó una mayor tendencia al control de desempeño y productividad en el segmento de los sindicatos más grandes, que sostienen tratar de “evitar que se coloquen cámaras de filmación en los lugares de trabajo que afecten la privacidad de la persona” y también “combatir los programas espías”, entre otros. Los desafíos sindicales sobre el control y la vigilancia crecen permanentemente ante un extenso frente de posibles vulneraciones de derechos, derechos que hay que defender y regular como, por ejemplo:

- Los datos biométricos (rasgos físicos, voz, huella dactilar) son datos de carácter sensible y su captura por medios digitales puede dar lugar a controles intrusivos por la forma en que se obtienen y el uso que se les confiere.
- El nivel de riesgo de la vulneración del derecho a la intimidad requiere de la limitación legal respecto del uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de quienes trabajan y el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales que no son renunciables y que deben respetarse también en el ámbito laboral.
- Esto implica, además, velar por el adecuado registro y almacenamiento de esos datos personales, así como el deber de información de los empleadores sobre aquellas medidas de control dispuestas para preservar la seguridad de las personas y bienes de la empresa.
- La información captada por herramientas de control y vigilancia no debe ser utilizada para obstaculizar el ejercicio de los derechos sindicales o con cualquier fin discriminatorio.
- El consentimiento otorgado por las personas trabajadoras no bastará en ningún caso para alterar estos derechos fundamentales que son irrenunciables.
- En el caso del teletrabajo, la imagen de una persona en lugares o momentos de su vida privada o fuera de ellos se considera una intromisión ilegítima a la privacidad.

La introducción de tecnología en las empresas y su utilización deriva de la facultad exclusiva de organizar los medios de producción y el trabajo. Pero las innovaciones tecnológicas aportan otras novedades, como las de maximizar tiempos y costos de producción de bienes y servicios, no solo desde la tecnología productiva sino desde la tecnología

de vigilancia<sup>14</sup>, con lo cual el tiempo en que alguien completa una tarea es parametrizado, así como también los descansos e interacciones sociales en la comunidad laboral son abolidos en pos de la productividad, y en claro detrimento de la salud psicosocial de las personas trabajadoras.

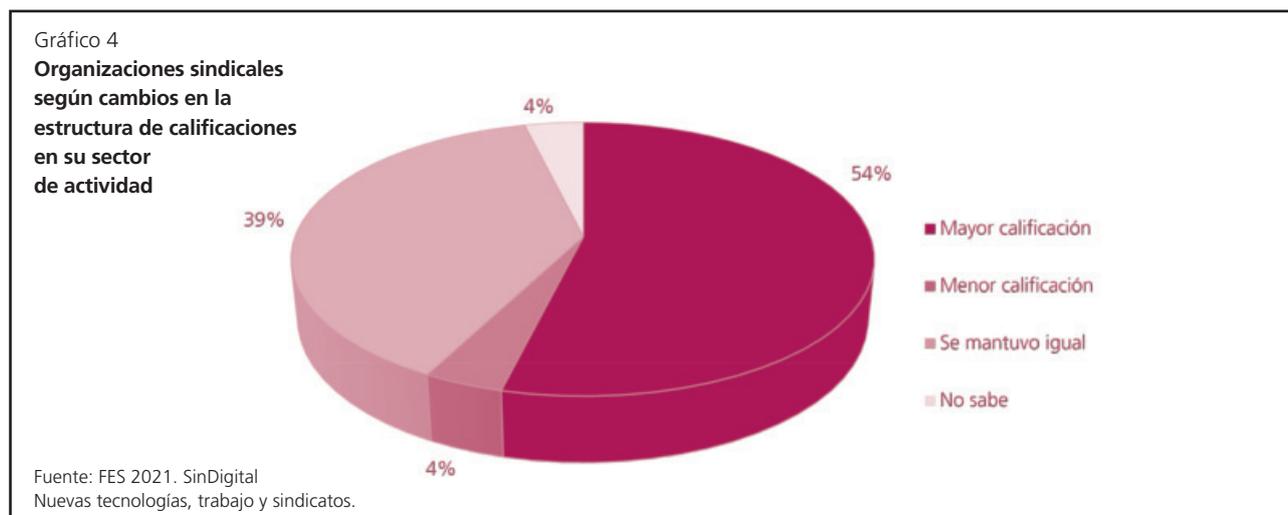
Vale destacar lo que señala la ley 27.555 (Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo) al respecto: “Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical para salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.”<sup>15</sup>

Esta nueva participación sindical entraña un enorme esfuerzo político y técnico, y requiere que los actores sindicales estén dotados de las herramientas necesarias para garantizar estos derechos.

## EN TORNO A LAS CALIFICACIONES

La promoción de la formación profesional continua o “formación a lo largo de la vida” así como también el reconocimiento de los saberes y las experiencias de las personas que trabajan es un aspecto clave para mejorar los productos y los procesos productivos<sup>16</sup>. La celeridad y heterogeneidad con la que van mutando los saberes y conocimientos técnico-profesionales, y los cambios en la vida personal y laboral de los seres humanos tienen alcances desiguales. En esta línea están quienes sostienen que las ocupaciones de mayor calificación son menos automatizables que las de calificación media o baja, por estar comprendidas dentro de las ocupaciones menos rutinarias y de mayor demanda cognitiva. Entre estas hipótesis se plantea la eventual supresión del segmento medio y la polarización de la clase asalariada.

El 54% de las y los dirigentes gremiales dijo que **augmentó el porcentaje de puestos de mayor calificación**. Esto fue señalado en un 40% de las actividades encuestadas, tales como la extracción, acopio y producción de tabaco, los sectores automotriz, cervecero y maltero, y alimenticio; en el sector de servicios públicos en los vinculados a la energía eléctrica y las telecomunicaciones; en el sector comercial y en cierto sector financiero y tributario; en el sector audiovisual como el del cine, animación y publicidad; en varios sectores de servicios comunitarios, sociales y personales como por ejemplo el de los trabajadores y las trabajadoras de edificios, la actividad civil y deportiva, y la actividad informática; en la explotación de minas y canteras; y algunos sectores de la Administración Pública nacional y de la educación.



<sup>14</sup> Zuboff, S., La era del capitalismo de vigilancia, cit.

<sup>15</sup> Art. 15, ley 27.555: sanc. 30/7/2020; publ. BO 14/8/2020, <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

<sup>16</sup> Novick et al., cit.

En la caracterización de este incremento en el nivel de las calificaciones demandadas vinculadas a las innovaciones, algunos y algunas dirigentes entrevistados señalaron la posibilidad de monetizar este proceso de cambio: “la organización no le tiene miedo al cambio tecnológico, lo ve como una oportunidad para aumentar el nivel de calificaciones y por ende la mejora de las condiciones de trabajo. Estamos haciendo foco en cómo monetizar el cambio tecnológico, para que impacte positivamente en el salario y las condiciones de las y los trabajadores”; “la tecnología fue útil para capacitar profesionalmente y esas habilidades impactan en el salario por el convenio colectivo”.

Entre las habilidades que están siendo demandadas son mencionadas las capacidades digitales, el desarrollo de habilidades cognitivas, interpersonales y socioemocionales, la capacidad de interpretación, la transformación de información en conocimiento, la capacidad de resolver conflictos y el desarrollo de la creatividad, entre otras.

Los puestos de trabajo irían presentando tareas que se van complejizando sistemáticamente —aunque sean las mismas ocupaciones— y en constante reciclaje tecnológico. Esto trae aparejado un nuevo espectro de habilidades, destrezas y competencias a adquirir por parte de los trabajadores y trabajadoras, por lo cual resulta crucial la formación profesional y continua para adquirir los niveles de calificación requeridos.

Estas demandas exhortan a pensar estrategias diversas para la formación y capacitación de las personas, con un Estado presente y central que, junto a las instituciones, las organizaciones de la sociedad civil y los actores sociales, sea el gran articulador de las políticas integrales referidas a la formación continua.

## TELETRABAJO

Durante la pandemia se adoptó de manera frecuente la modalidad *home office* en una gran proporción de los sectores de actividad representados por las organizaciones sindicales encuestadas, excepto en la construcción, el trabajo en edificios, la explotación de minas y canteras, el transporte, y en varios sectores de la industria como la extracción, acopio y producción de tabaco, la actividad cervecera y la producción de alimentos.

En un contexto de emergencia sanitaria, y con el acompañamiento, esfuerzo y colaboración de las organizaciones sindicales, el *home office* se extendió a todas las actividades posibles dentro de un marco laboral de “buena fe”. Aunque los sindicatos aceptan que esta nueva modalidad de trabajo ha llegado para quedarse y presenta desafíos en el campo de las relaciones laborales, consideran que necesariamente deben ser abordadas por la negociación colectiva y asegurar la protección de los derechos fundamentales.

Entre los gremios consultados que tuvieron más del 75% de su comunidad trabajando bajo esta modalidad se encuentran los vinculados al sector público y a la actividad informática. En cambio, menos del 25% de trabajadores y trabajadoras realizan sus tareas a distancia en sectores ligados a la comunicación y producción audiovisual, a los espectáculos y los entretenimientos, a la salud, y actividades industriales como la producción de lácteos y la metal-mecánica.

Un dato importante para mencionar es que en el 90% de los casos no hubo diferencias por género en la implementación de esta modalidad. En mayor proporción los y las dirigentes consultados coinciden en que esta forma de trabajo virtual no es la más aconsejable salvo en términos sanitarios. Manifiestan que la distancia es un elemento negativo para la vida sindical, pues provoca que el trabajador o la trabajadora se aleje de su organización y se desentienda de los conflictos. Así como también implica un esfuerzo mayor para mantener el padrón de personas afiliadas y sostener la comunicación fluida.

Algunas organizaciones reconocen que el *home office* se transformó en un aliado en tiempo de pandemia para evitar suspensiones y reducciones salariales. El trabajo a distancia se concretó en aquellas actividades y posiciones laborales que lo permitieron, y no siempre acompañado con la entrega de equipamiento informático. Los problemas

de conectividad hogareña fueron en muchos casos un obstáculo soslayado por la voluntad inequívoca de la persona que trabaja a distancia de cumplir con sus obligaciones laborales en aislamiento.<sup>17 y 18</sup>

En este contexto, una gran proporción de gremios plantean como ideal la modalidad mixta o híbrida, la reversibilidad aun para quienes ingresan con régimen de teletrabajo, la regulación del derecho a la desconexión digital para que no haya excesos en la jornada laboral y la entrega de todos los elementos de trabajo y la compensación de gastos. Asimismo, admiten que el control y vigilancia mediante dispositivos digitales puede afectar los derechos de las personas que trabajan, por lo cual los gremios necesitan contar con áreas técnicas para asesorar sobre estas cuestiones complejas, como la fiscalización de los softwares que utilizan las empresas para que no invadan el derecho a la privacidad e intimidad de quien teletrabaja.<sup>19</sup>

Estos temas se plantean como ejes de la acción sindical, así como también el de generar nuevas formas de comunicación a distancia con los trabajadores y las trabajadoras deslocalizados muy distintas de aquellas para quienes están ubicados en la empresa tradicional.

Las organizaciones sindicales enfrentan un futuro inmediato incierto con la aplicación de esta modalidad de trabajo a distancia. Existe un marco normativo con los principios básicos para su aplicación. Al mismo tiempo, se ha delegado en la negociación colectiva cuestiones que deben reglamentarse en forma particular para atender las necesidades de la organización del trabajo en cada sector de actividad. Los resultados dependen de los propios actores sociales, según la intensidad de la actividad de negociación.

### 3.4 LA ESTRATEGIA SINDICAL: EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES

La comunicación digital se transformó en una herramienta clave para la comunicación interna de los gremios. La estrategia sindical de comunicación no se ha mantenido ajena a los cambios ocurridos en el mundo de las relaciones laborales. Esta situación fue potenciada por la pandemia.

Los sindicatos espejan las nuevas realidades en la organización del trabajo y los resultados de la encuesta dan cuenta de ello. La videoconferencia fue utilizada por todas las organizaciones encuestadas, lo que les permitió mantener la vida institucional durante el periodo de restricciones sanitarias. Este recurso tecnológico se utilizó activamente para todo tipo de reuniones gremiales, comunicaciones con las seccionales del interior, capacitaciones, etcétera. Además, es importante destacar que también fue utilizada en la negociación colectiva.

Paralelamente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación convocaba a las audiencias mediante estas plataformas y transmitía los requisitos que deben cumplir las reuniones institucionales y asamblearias virtuales para que se les reconozca legalidad. Es decir, legitimaba estas iniciativas.

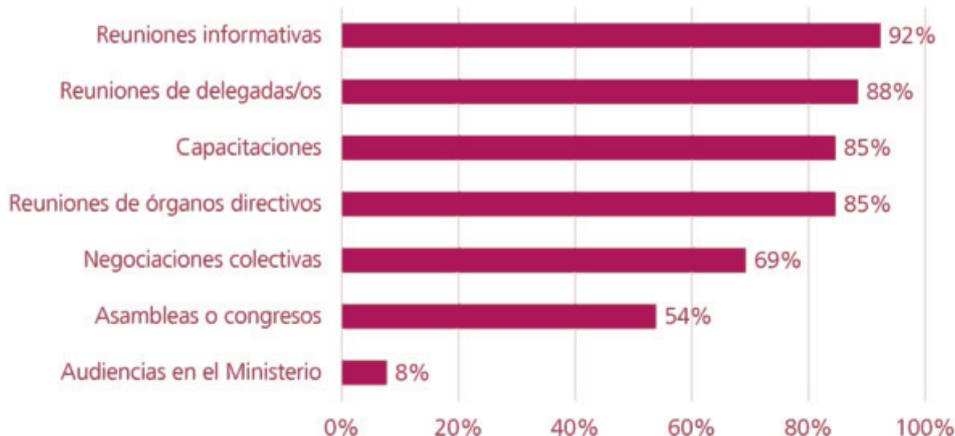
**17** La citada ley 27.555, sancionada cuando se transitaban los peores momentos de la pandemia, reguló esta forma de trabajar que había sido utilizada en años anteriores solamente por un sector ínfimo, y propone a las organizaciones sindicales negociar cláusulas sobre los llamados nuevos derechos digitales de acuerdo con las necesidades que se planteen en cada sector de actividad o rama.

**18** En su mayoría los gremios consultados coinciden en que esta modalidad laboral trae aparejadas consecuencias negativas para la persona que trabaja, ya que la invisibiliza y la aleja del lugar físico que ocupa la comunidad laboral en la empresa. Además de otras dificultades como el espacio físico inadecuado de algunos hogares y la superposición de roles (laborales y familiares), la tendencia a la jornada laboral extendida por la demanda de estar siempre conectada, el aislamiento que genera un escenario propicio para enfermedades psicosociales, y hasta puede verse afectado el salario, como por ejemplo en los casos de vendedores y vendedoras que pierden su comisión por las ventas online, o cuando las empresas descuentan minutos no trabajados por problemas de conectividad hogareña.

**19** Estrella, María Josefina (coord.), Vanesa Núñez y Santiago Parrilla, "Los desafíos del teletrabajo" FES, junio 2021, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18110.pdf>

Gráfico 5

**Durante la pandemia, ¿principalmente qué tipos de reuniones o actividades gremiales se realizaron por medio de videoconferencias?**



Fuente: FES 2021. SinDigital Nuevas tecnologías, trabajo y sindicatos.

### Evaluación de su uso

En líneas generales, los gremios consultados evaluaron esta experiencia en términos de cohesión y utilidad, de forma positiva, como nos lo señalara un dirigente al responder la encuesta: “nos permitió en un momento de aislamiento y confusión mantener la comunicación con los dirigentes y personas representadas, estar presentes sobre todo en un momento tan difícil”. Coinciden en que estas herramientas, si bien no reemplazan el valor de la presencialidad, fueron útiles para superar las distancias que exigió la pandemia, y les permitieron mantener el contacto con los delegados y delegadas y el funcionamiento de la actividad gremial.

Las y los dirigentes son conscientes de que hay nuevas formas de comunicarse y que es necesario adaptarse porque, superada la pandemia, seguirán utilizándose debido a su practicidad, sobre todo para intercambiar información y brindar acciones de capacitación.

Además, estas tecnologías permiten superar las distancias y concretar reuniones de carácter urgente con dirigentes sindicales del interior del país, sin costos de traslado ni alojamiento, favoreciendo la participación federal: “es útil porque no es necesario que los compañeros del interior se trasladen, es una herramienta que agiliza y reduce costos, la tecnología en este escenario facilita la gestión”, afirman. Permitió vincularse de forma fluida y acortar distancias, e innovar en algunas materias. En un caso, incluso crear un movimiento de mujeres “sirvió para poder relacionarnos con seccionales del interior del país, además creamos un movimiento de mujeres y las conexiones virtuales nos permitieron conocernos con todas las personas del movimiento, hicimos muchas capacitaciones con el Ministerio de Género a través de la virtualidad.”

La aceptación y utilización de la virtualidad por parte de las organizaciones sindicales se presenta como una estrategia de orden práctico. No obstante, recalcan que en términos prospectivos la presencialidad es la base del movimiento sindical, ya que la distancia es un factor negativo al provocar que las personas que trabajan se alejen de sus organizaciones y se desentiendan de los conflictos: para los y las dirigentes hay un mayor esfuerzo para mantener el padrón de afiliados y afiliadas.

Los y las dirigentes consultados reflexionaron sobre las consecuencias de la digitalización hacia el interior de las estructuras sindicales, aceptando que las TIC agilizan la capacidad de organizar y llevar adelante acciones colectivas en un contexto en el que prima la utilización de herramientas tecnológicas, donde la utilización inteligente de los datos de las personas representadas puede reforzar la acción solidaria. Aunque son conscientes de que deben adaptarse y que las nuevas tecnologías mejoran la gestión, también advierten que deben ser entendidas como un complemento que les permita potenciar la comunicación y el funcionamiento de las organizaciones, pero no las perciben como un reemplazo de los vínculos presenciales, ya que no permiten socializar, se pierde el contacto visual y gestual, así como también la confidencialidad y, en ocasiones, puede verse dificultada la dinámica de las reuniones por problemas de comunicación y/o conectividad. Un dirigente entrevistado lo resume así “las reuniones virtuales ayudaron a mantener el contacto con los delegados y los compañeros, pero sigue siendo muy importante el contacto y las reuniones presenciales”.

Como conclusión de lo manifestado por los gremios consultados se puede advertir que el uso de las tecnologías digitales en los sindicatos se ha vivido como una experiencia muy enriquecedora desde el punto de vista organizacional, pues permite romper prejuicios y barreras para mejorar la comunicación interna y externa hacia la comunidad representada.

### 3.5 ALGUNOS COMENTARIOS Y REFLEXIONES

En muchos casos los y las dirigentes consultados resaltaron la necesidad del diálogo social y tripartito, es decir, entre **las organizaciones sindicales, las empresas y el Estado**. También plantean la necesidad del trabajo en conjunto y virtuoso entre ciencia, tecnología y producción, con el objetivo puesto en la conservación de los puestos de trabajo.

Si bien hay opiniones encontradas —aunque cada vez menos— entre quienes resaltan las ventajas o desventajas de la incorporación de nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, donde sí hay acuerdo es en la necesidad de regulación y de crear nuevas normativas y leyes, en la necesidad de capacitación de los trabajadores y las trabajadoras, la incorporación de nuevas habilidades, y en la reconversión de puestos laborales para el sostenimiento del empleo.

Si bien la introducción de las nuevas tecnologías pareciera ser transversal, lógicamente las formas y alcances, debido a su heterogeneidad, deben ser examinadas con mayor profundidad dentro de un análisis multicausal, en cada contexto particular del sector de actividad económica y en las diversas tareas que realizan los trabajadores y las trabajadoras.

Entre los y las dirigentes entrevistados que consideran ventajosas a las innovaciones, encontramos opiniones como la siguiente: “hay que potenciar lo que la emergencia sanitaria nos dejó. Hay que perfeccionar el uso de las tecnologías, porque en el contexto de aislamiento nos permitió conectarnos”.

En otros casos se percibe como una circunstancia a capitalizar el cambio tecnológico a favor de los trabajadores y trabajadoras: “lo vemos como una oportunidad para aumentar el nivel de calificaciones y por ende la mejora de las condiciones de trabajo. Estamos haciendo foco en **cómo monetizar el cambio tecnológico, para que impacte positivamente** en el salario y las condiciones de las y los trabajadores, administrando la transición entre ese cambio y sus tareas”. Destacan las ventajas de las nuevas tecnologías para el funcionamiento interno y la comunicación de las organizaciones sindicales: “hay que tener una mirada de la tecnología, con todas sus aplicaciones y desarrollos para el adentro de la vida interna de los sindicatos..., tenemos como movimiento obrero el desafío de ir a la par del proceso de digitalización y manejar las herramientas para poder dar un salto de calidad en el manejo de las nuevas tecnologías, tanto para la comunicación como para el correcto funcionamiento de la organización.”

En cambio, las opiniones que resaltan las desventajas de la incorporación de nuevas tecnologías mencionan **el desempleo, la tercerización, la informalidad y el deterioro de las condiciones laborales**. En este sentido, los y las dirigentes destacaron la preocupación por la conservación del empleo en el contexto actual, ya que la pandemia aceleró la incorporación de tecnología en casi todas las actividades. En algunos casos afectando la fuente de trabajo, favoreciendo la precarización de las condiciones laborales y la deslocalización del trabajo; también desregulando la actividad, dificultando el encuadramiento lo cual favorece la informalidad y el debilitamiento de las condiciones laborales y salariales.

Pero, simultáneamente se menciona y preocupa la pérdida de los vínculos presenciales y la posible destrucción de puestos de trabajo: “el avance de la tecnología disminuye el liderazgo presencial y el vínculo entre patronales y personas trabajadoras, preocupa el desempleo tecnológico y que se concrete la reconversión para mantener puestos de trabajo”.

## 4

# LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LOS SINDICATOS

Este apartado está orientado a brindar un panorama general acerca de cómo se abordan y gestionan —tanto legal como técnicamente— los datos personales de los trabajadores y las trabajadoras en el mundo gremial. Se recabaron datos por medio de encuestas digitales y un estudio de campo específico del sector sindical, desde su doble rol: interno —**la eficiencia en el tratamiento de estos datos dentro de la organización**— y externo —**el rol activo del actor sindical al ejercer su potestad de contralor con los empleadores**—.

La encuesta *Tecnologías digitales en la gestión sindical* recogió información sobre las prácticas de tratamiento de datos y de seguridad informática. Esos resultados fueron subsumidos y cruzados con la normativa vigente en la materia, para poder acercarnos al panorama real de esta temática en el mundo sindical. Es fundamental que las organizaciones sindicales y gremiales la conozcan, comprendan e incorporen a sus planes de trabajo a mediano y largo plazo, para lograr la mejor protección de los trabajadores y las trabajadoras. Entender la importancia de esta transformación multilateral y avanzar con la mayor celeridad posible es de vital importancia para asegurar que estos avances tecnológicos y digitales sirvan para promover los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

En la actualidad toda organización y/o actividad laboral, lo advierta o no, está siendo transformada por los múltiples avances tecnológicos y digitales que atraviesan todos los aspectos de la vida cotidiana. Como fue analizado en el capítulo anterior, la transformación ya está en marcha y no alcanza solo con advertir que no le es ajena a los sindicatos.

Así, la transformación a emprender por parte de las organizaciones sindicales constituye un desafío por partida doble: por un lado, **el fenómeno demanda la (re)conversión** —o al menos la inclusión de la digitalización— en los espacios de actuación y lucha de los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras; por el otro, **repensar los modos, prácticas y necesidades internas de las organizaciones sindicales, a la hora de tratar sus datos personales**, frente a los avances digitales.

En este escenario, dinámico e innovador (tanto en lo técnico como en lo normativo), puede asegurarse que el papel del actor sindical es doble. La yuxtaposición normativa que hoy protege los datos personales obliga a los y las representantes colectivos a cumplir un doble rol: por un lado, **el contralor de la recolección y tratamiento de los datos personales de quienes trabajan en manos de los empleadores** y, por el otro, **la mayor protección y seguridad posible sobre los datos personales que la organización tiene**, para el cumplimiento de sus funciones.

En la medida en que esta mirada, heterogénea y multisectorial, sea incorporada, el actor sindical va a poder esgrimir planes de trabajo y de defensa acorde a sus fines sociales y las necesidades actuales.

Si bien la Ley de Contrato de Trabajo, los Convenios OIT y los Convenios Colectivos de Trabajo continúan formando el soporte cardinal a partir del cual se definen las distintas relaciones de trabajo, hoy es importante incorporar los nuevos instrumentos administrativos y normativos: la Ley de Protección de Datos Personales, resoluciones de la Agencia de Acceso a la Información Pública, Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.

En esa misma línea de acción, teniendo en cuenta todos los instrumentos mencionados en el párrafo anterior, reportaría un beneficio para el gremio constituir políticas de gestión internas que garanticen que los datos personales de los trabajadores y las trabajadoras (tanto puertas adentro como hacia afuera del gremio) sean gestionados acorde a las formas y límites que estos instrumentos establecen.

Estas políticas son fundamentales para evitar la utilización de los datos personales de quienes trabajan en prácticas comerciales indebidas, sistemas de control y vigilancia abusivos o actividades en las cuales su protección no esté justificada ni garantizada. Para el cumplimiento integral de este desafío, es fundamental la comprensión de la yuxtaposición normativa actual y, desde esa combinación, abordar el tratamiento de los datos personales de quienes trabajan.

Trabajar en paralelo con todos los instrumentos legales vigentes debería ser la premisa, tanto para el tratamiento de los datos personales de quienes están afiliados y afiliadas al sindicato, como para custodiar de qué forma gestionan esta información los empleadores de su nómina —estén o no afiliados o afiliadas—.

Cumplir con este desafío implica, además de lo ya dicho, abordar las transformaciones tecnológicas necesarias y hacerle un lugar en la agenda sindical para organizar, esquematizar y, por sobre todo, capacitar —tanto hacia adentro como hacia afuera del sindicato— en estas aristas técnicas y normativas. Para esto es imprescindible un rol activo, un rol que hoy es tan innovador como necesario.

Con el ritmo vertiginoso de la tecnología y el lamentable, pero real, estigma de la precarización laboral es difícil imaginar a futuro una organización sindical que pueda sobrevivir en su papel fundamental con respecto a la protección de los derechos de trabajadores y trabajadoras si no ha incorporado esta nueva realidad digital y normativa en su accionar cotidiano.

Es por ello que desde este enfoque se intentará dar, además de un panorama actualizado en la materia, un acercamiento a esta nueva realidad, sus instrumentos y sugerencias para una correcta implantación, a partir de los datos recabados en la encuesta citada (Tecnologías digitales en la gestión sindical).

#### **4.1 EL CRECIENTE GRADO DE PENETRACIÓN TECNOLÓGICA EN LAS ORGANIZACIONES GREMIALES ARGENTINAS**

Para analizar esta realidad, se apostó por la mayor pluralidad posible, para que los datos relevados sean heterogéneos y así obtener una mirada más abarcadora.

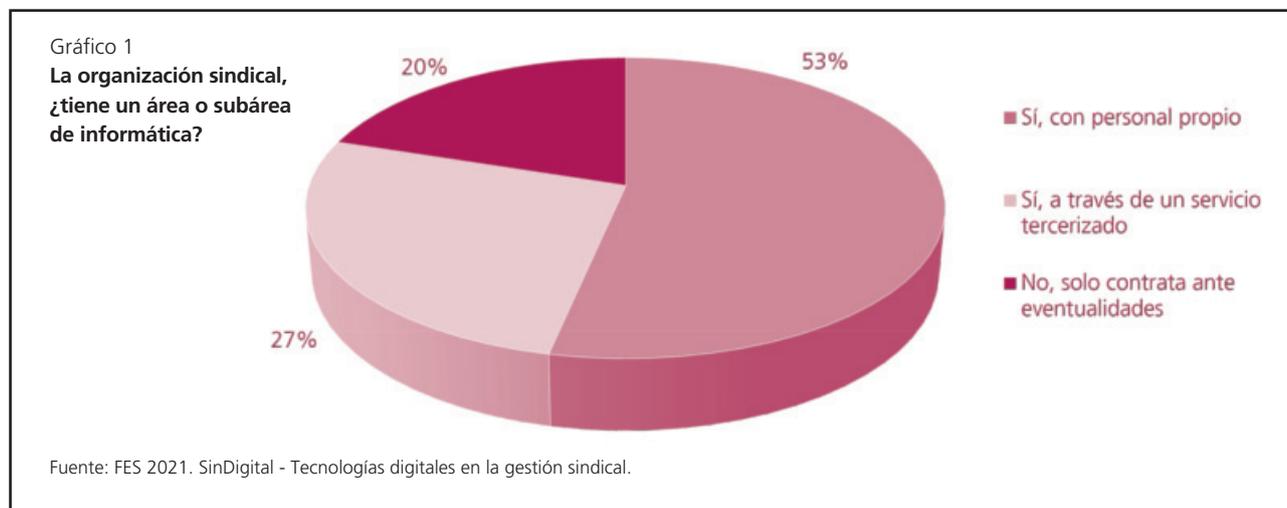
Para esta temática se encuestaron a 15 organizaciones gremiales que representan a casi 800.000 trabajadores y trabajadoras. Estas organizaciones están conformadas en un 87% por sindicatos y en un 13% por federaciones. De ese total, 80% de las organizaciones encuestadas son de representación nacional y 20% de representación local, las cuales agrupan trabajadores y trabajadoras del sector público, privado y mixto. Y a su vez, pertenecen a distintos sectores de actividad: industria manufacturera (40%); salud (7%); servicios públicos (13%); construcción (7%); entre otras.

Resulta de vital importancia poner de relieve la transversalidad del presente análisis, más allá del tipo o tamaño de organización en estudio. La ubicuidad del tema que nos atañe, misma característica de la que gozan nuestras leyes, es de tal magnitud que supera las diferentes vicisitudes que puedan presentarse al momento de volver operativos los conceptos aquí vertidos.

Para un cabal entendimiento y aprovechamiento de esta información es necesario que el lector y la lectora tenga presente también la calidad cualitativa —y no cuantitativa— de la prerrogativa de ser sujeto titular de un derecho, de la cual gozamos todos los ciudadanos y las ciudadanas, no solo los trabajadores y las trabajadoras. Dicho en

otras palabras, toda la normativa vigente que se referencie es transversal a los datos personales de cualquier trabajador o trabajadora, sea cual fuese el tamaño de la organización gremial a la que pertenece, su porcentaje de agrupación sindical o si pertenece o no a la nómina de afiliación de esta.

- Principales resultados

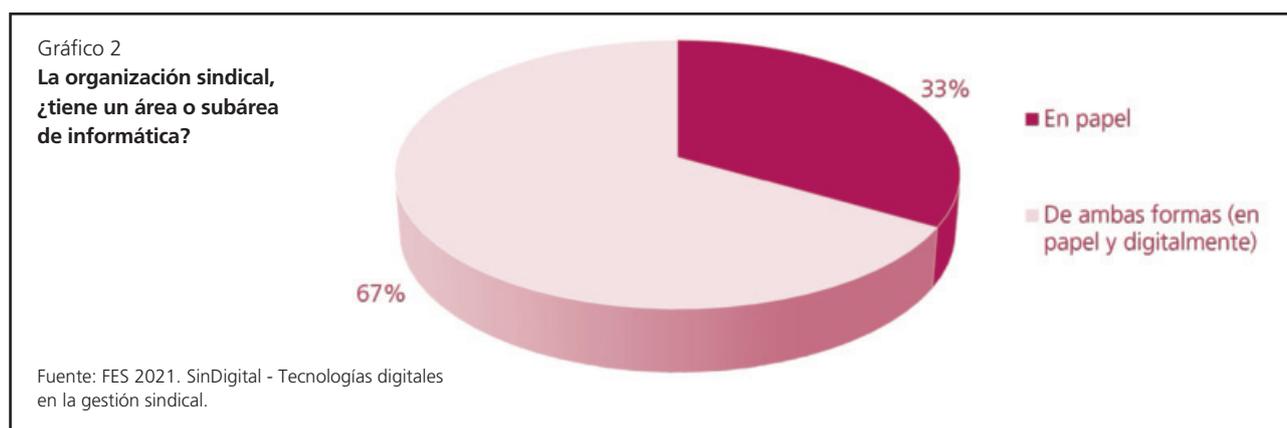


Para entender cuál es el nivel de incorporación de la tecnología al mundo sindical surge la necesidad de indagar qué lugar se le otorga su desarrollo puertas adentro de la organización. Desde la perspectiva recabada, la respuesta a esta consigna sería la siguiente:

El 53% de los gremios encuestados posee un área o subárea de informática que se encuentra gestionada con personal propio del sindicato. El número arrojado, *a priori*, es mayor al supuesto. Con lo cual restaría preguntarnos si el nivel de trabajadores y trabajadoras vinculados a esta tarea es significativo en relación con la estructura total del gremio (en relación con el número de afiliados y afiliadas).

Así, también, es útil preguntarnos respecto de la cualificación de las personas abocadas a estas tareas: nivel de complejidad de las actividades que realizan, eficacia en la gestión, nivel de soporte que brinda el gremio para el desarrollo de esta área (presupuesto, capacitaciones, seguridad), etc. En conclusión, conocer si el área es operativa o meramente testimonial.

En la misma línea de análisis del párrafo precedente, se indaga sobre la organización gremial que terceriza el servicio brindado por el área de informática (27%). Es de utilidad saber qué tareas le son solicitadas y qué nivel de fiscalización por parte de la organización gremial existe hacia dicho servicio.

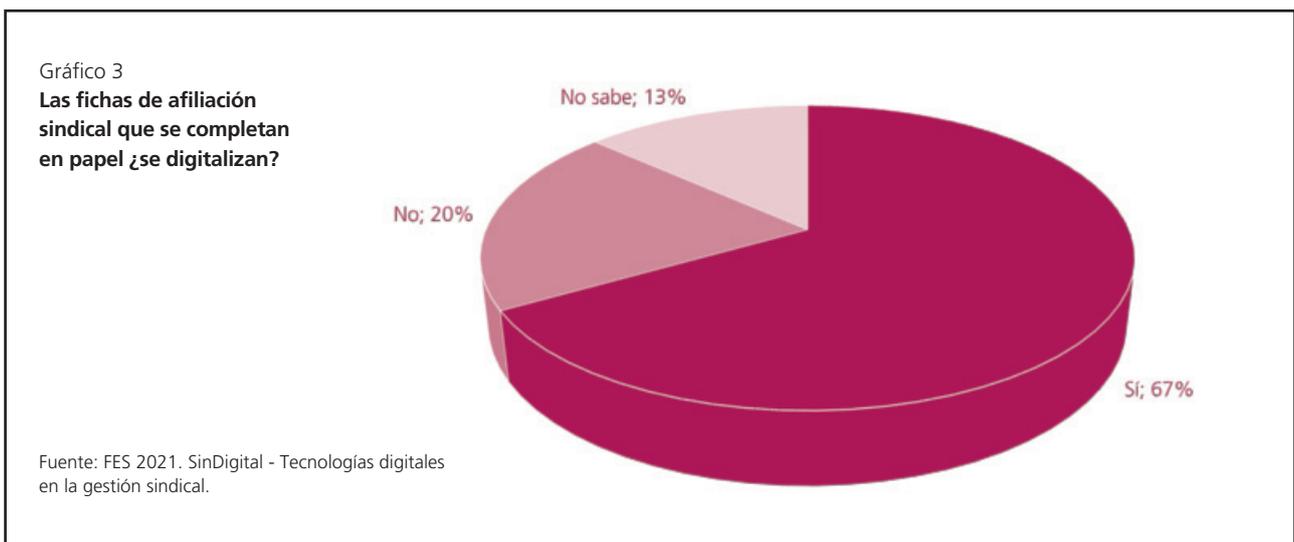


Al confeccionar la pregunta presentada en el Gráfico 2 se intenta averiguar el nivel de digitalización de los datos personales de los trabajadores y las trabajadoras desde el inicio del vínculo, pues:

- Primero, los datos de afiliación sindical pertenecen al grupo de datos sensibles, por lo que, por ley, deben tener una mayor protección.
- Segundo, al saber el nivel de digitalización de los datos personales se puede entender y, por lo tanto, planificar, el alcance que del tratamiento de estos en beneficio de la organización.
- Tercero, al conocer el grado de digitalización de estos datos, el gremio puede, sobre una base cierta, elaborar planificaciones para optimizar y garantizar la capacidad de resguardo y seguridad necesaria para los datos sensibles.

De las respuestas, surge que el 67% de los gremios completa las fichas de afiliación en soporte papel y digital. Y el 33% restante solo en papel.

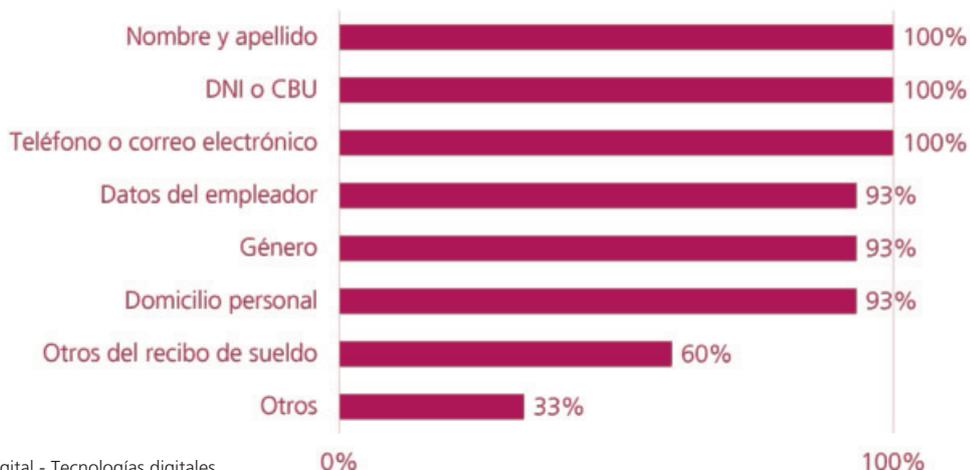
Tal como surge del Gráfico 3, del total de sindicatos que completan las fichas de afiliación en formato papel, el 67% son digitalizadas posteriormente.



La pregunta del Gráfico 4 es de carácter cualitativo; la intención es dimensionar la gravitación de los datos almacenados. El objetivo era conocer qué datos de los trabajadores y las trabajadoras tienen almacenados los gremios: información salarial transmitida por los empleadores; domicilio del trabajador o de la trabajadora. Y a partir de estos distintos indicadores es importante ponderar el uso y tratamiento de estos y las prácticas de seguridad.

Gráfico 4

¿Qué datos personales almacena de manera digital la organización sindical?

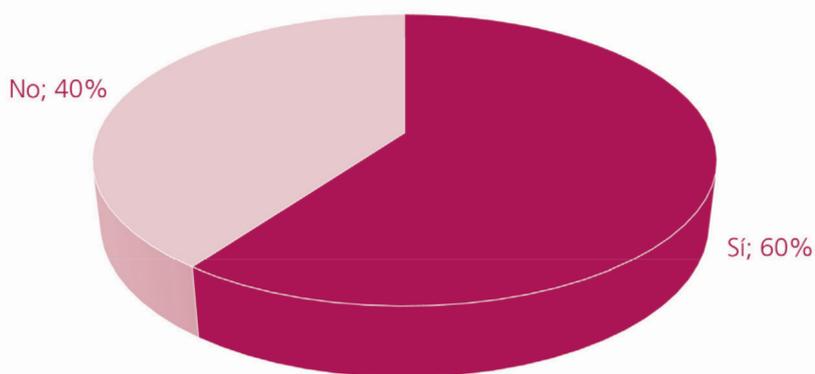


Fuente: FES 2021. SinDigital - Tecnologías digitales en la gestión sindical.

Si se parte de que los datos de afiliación sindical son datos calificados por la Ley de Protección de Datos Personales como sensibles, su debido uso y protección representa una obligación *per se*. Constituiría no solo un mal uso, sino también un riesgo, si son utilizados con fines diferentes para los cuales fueron recabados. Que la Ley de Datos Personales enuncie su protección especial no es suficiente si sus postulados no son plasmados en la actividad diaria. La ley puede darnos un instrumento jurídico potencial, pero podría entrar a operar una vez ya producidos los daños en los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, lo cual es lo que se pretende evitar.

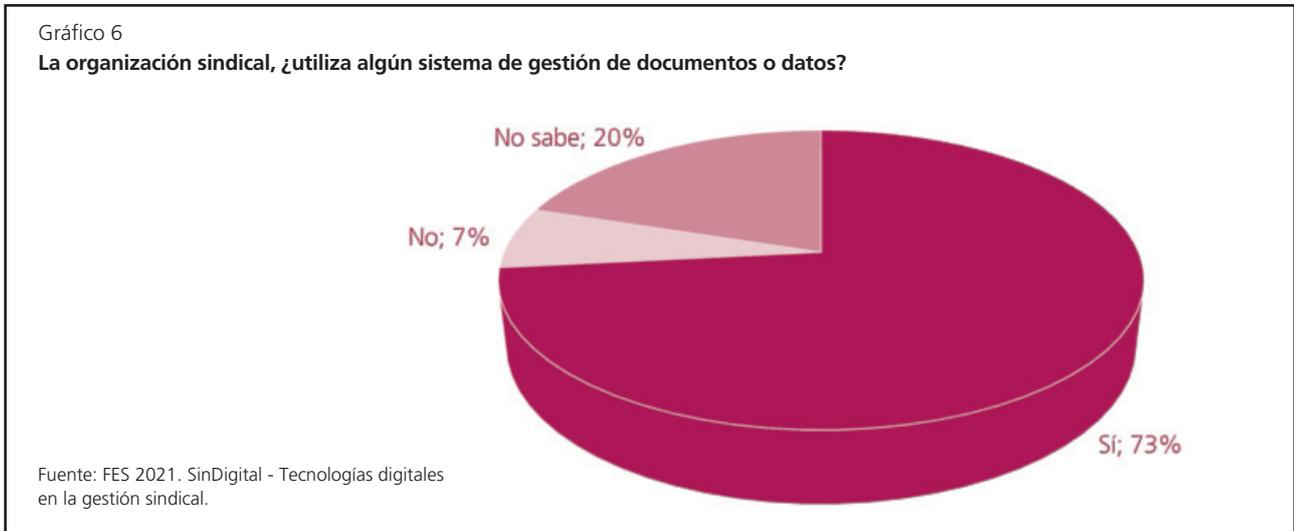
Gráfico 5

La organización sindical, ¿recibe información personal sobre sus afiliadas/os u otras personas, por parte de otras organizaciones?



Fuente: FES 2021. SinDigital - Tecnologías digitales en la gestión sindical.

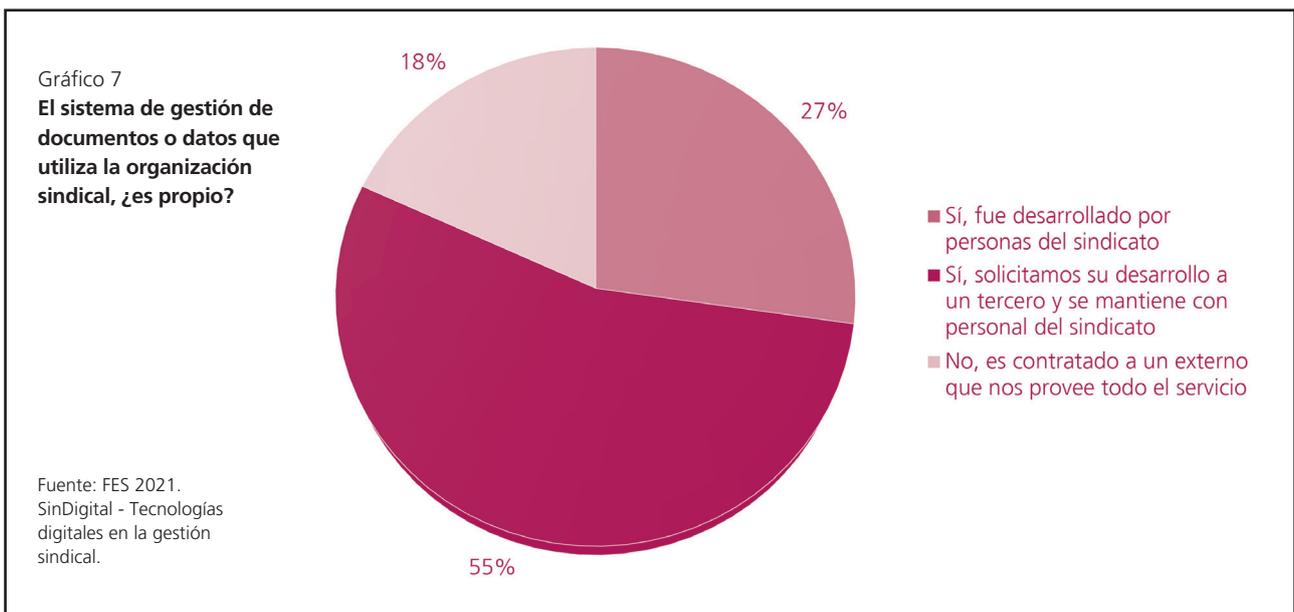
Del total de las organizaciones encuestadas, el 73% utiliza algún sistema de gestión de documentos o datos. Queda la incógnita acerca de si se realiza un efectivo tratamiento y utilización de los datos para la gestión de las organizaciones y formulación de políticas pertinentes.



Los Gráficos 6 y 7 muestran cómo de ese 73% que emplea sistemas de gestión, más de la mitad ha demandado el desarrollo de este sistema a un tercero. Efectuando el mantenimiento con personal del sindicato.

Un 27% ha desarrollado un sistema de gestión con personal del propio sindicato y un 18% ha contratado a un externo para que provea el servicio. Este escenario permite afirmar que, en la actualidad, los aspectos informáticos de las organizaciones gremiales son abordadas desde una pluralidad de enfoques y medios técnicos.

Sin perjuicio de la heterogeneidad en las estrategias y soluciones digitales disponibles para abordar la situación, las respuestas recolectadas dan cuenta del tratamiento diferencial de la problemática por parte de las organizaciones gremiales.

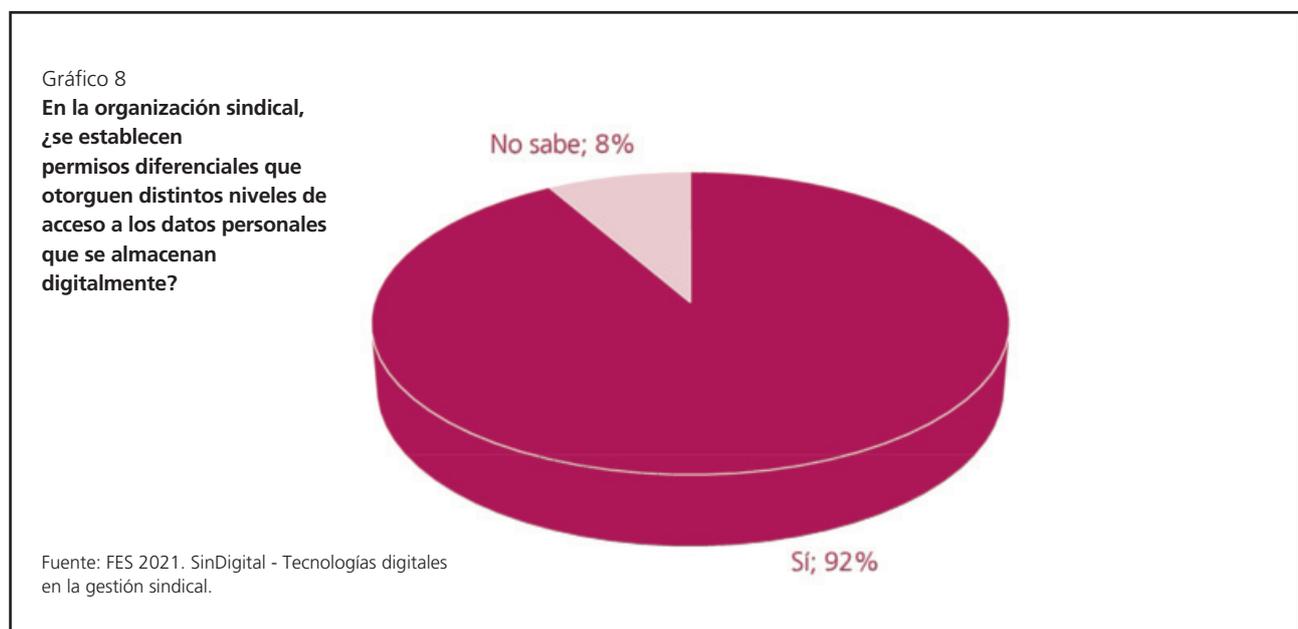


Solo 18% delega completamente la solución tecnológica en materia de gestión de datos en un externo que provee la totalidad del servicio; 55% tiene personal formado para el mantenimiento de la solución y 27% usa una solución completamente propia.

La evolución de esta métrica permite establecer un índice de “dominio tecnológico interno” a los sindicatos. Este indicador está en valores respetables, ya que 83% de los sindicatos censados tienen algún tipo de injerencia sobre su plataforma digital y, por lo tanto, sobre la custodia de los datos personales de los trabajadores y las trabajadoras bajo su órbita.

### Los permisos diferenciales garantizan granularidad en el acceso a los datos

Es innegable que coleccionar los datos personales de los afiliados y las afiliadas, incluso los catalogados como sensibles, es inherente al funcionamiento de la organización gremial, pero a su vez, esta circunstancia impone a la organización ciertas responsabilidades, en especial el deber de seguridad, atinentes a cumplir con lo ordenado por el conglomerado de leyes que los protegen y que se detallará seguidamente. Como se observa en el Gráfico 8 este tema no es ajeno a la mayoría de las organizaciones sindicales.



Es por ello que no debe existir discrecionalidad en cuanto a: **quienes** acceden a estos datos; el **porqué** de este acceso; si se puede o no garantizar la **individualización** de quienes lo hacen y por qué motivos.

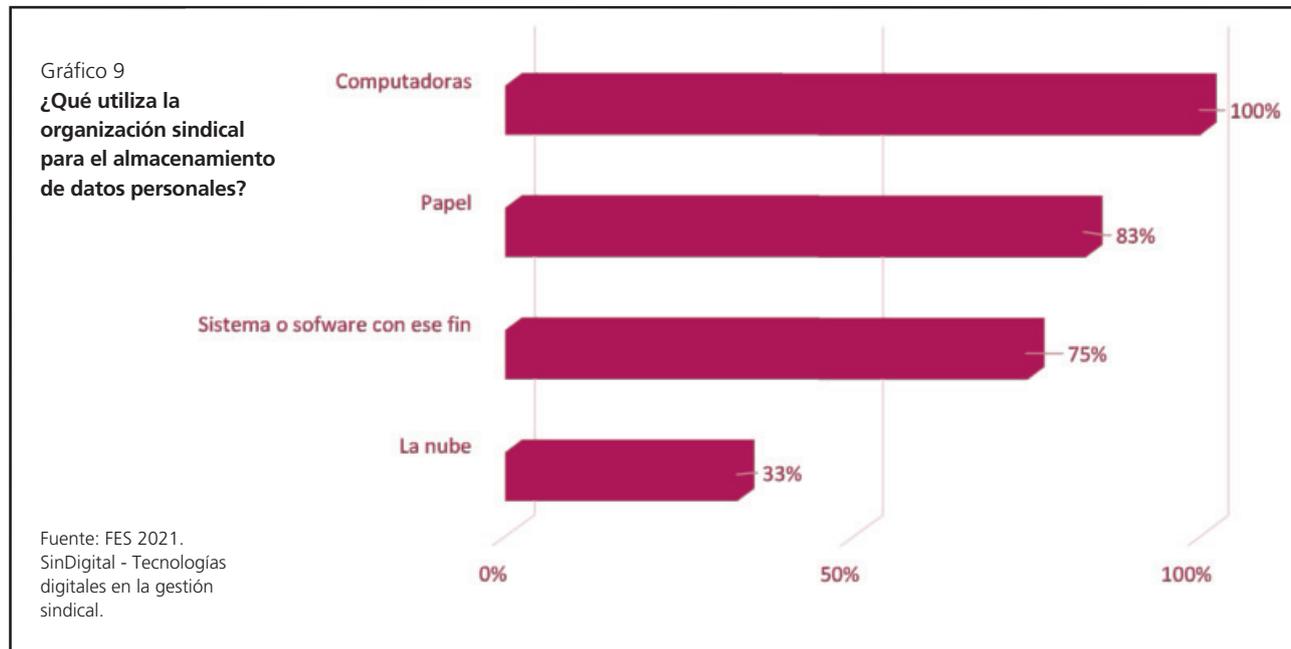
Proteger de manera completa y eficaz los datos personales de los trabajadores y las trabajadoras y, por lo tanto, su intimidad, se cumple no solo con sistemas informáticos seguros y su correcto mantenimiento, también garantizando que el acceso a esta información sea justificado y restringido, acorde a las necesidades de gestión de la organización gremial y el tratamiento específico de ellos, según las tareas estrictamente necesarias.

A modo de ejemplo, planteemos que cualquier organización gremial puede sufrir una situación de intrusión digital: un atacante que impersona (i.e. suplanta la identidad) a un usuario legítimo y así llega a todos los datos a los cuales ese usuario tiene acceso en esta organización. Lo mismo puede ocurrir en empresas y entes gubernamentales.

La seguridad puede ser tediosa: claves largas, autenticación de segundo factor, VPN son algunas medidas de mitigación clásicas para usuarios más expuestos.

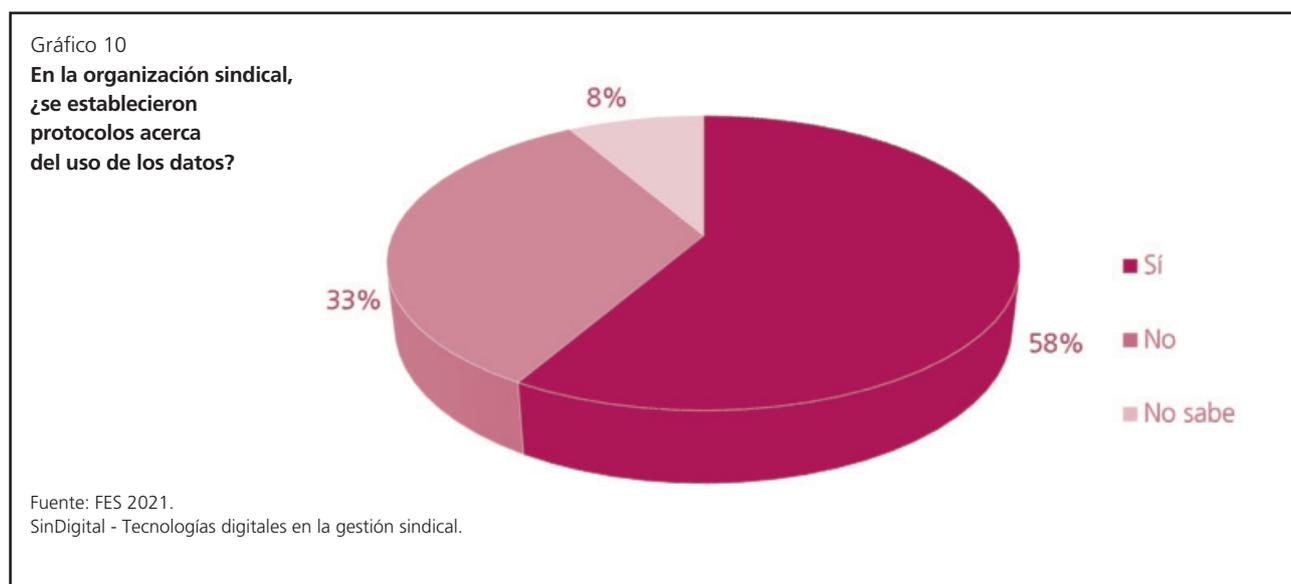
Pero también la separación de acceso a datos permite granularidad sobre los mecanismos: los usuarios más ex-

puestos deben contar con más medidas de validación. De esta forma, el control de acceso granularizado garantiza la usabilidad de estos datos de una manera segura.



Del Gráfico 9 surge claramente que las organizaciones gremiales almacenan los datos personales de los trabajadores y las trabajadoras en computadoras o distintos sistemas informáticos. De cada una de las opciones que figuraban como respuesta, surge para la organización gremial una responsabilidad. En el caso de que las computadoras o los sistemas informáticos sean propios y estén bajo su custodia, el deber de mantenerlos actualizados y con las medidas de seguridad pertinentes y los agentes con accesos a dichos datos individualizados.

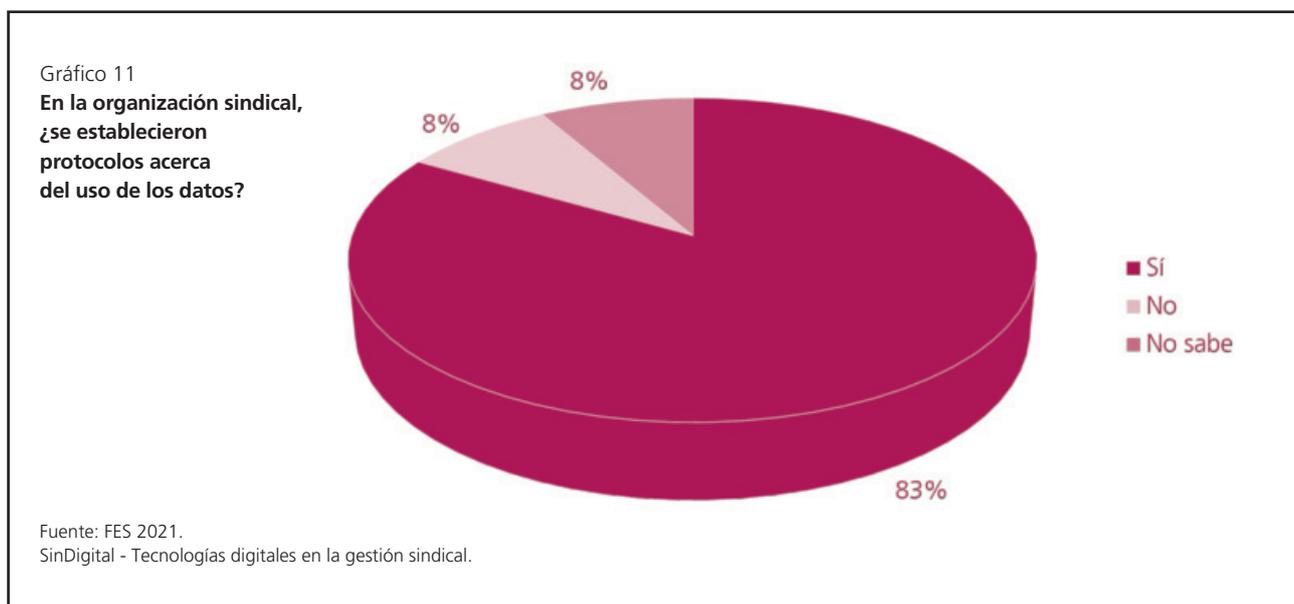
Las organizaciones gremiales que optaron por una completa tercerización, podemos asumir, alojan dicha información en alguna clase de “nube”. En este caso sería prudente/recomendable conocer cuáles son las medidas de seguridad de su proveedor: para el almacenamiento, para el acceso a esta información, respaldo en casos de ataques o filtraciones a estas bases de datos, lugar de alojamiento y custodia concretos.



Según el Gráfico 10, 58% de las organizaciones gremiales encuestadas tienen protocolos acerca del uso de los datos que almacenan, 38% no lo tiene y 8% ni siquiera lo sabe.

Si bien es alentador saber que más de la mitad de las organizaciones gremiales entienden que el tratamiento de los datos que almacenan necesita de un protocolo adecuado para su uso, el alcance de la encuesta realizada no nos permite saber si estos protocolos, a los que se les presumen la mejor intención, son suficientes, acordes al volumen de datos que almacena y eficientes para su calidad de datos sensibles. En la actualidad este resultado es bueno, pero no suficiente para la complejidad que presenta la digitalización en las relaciones laborales.

En cuanto al resto de las encuestadas es importante que de parte de las organizaciones gremiales se realice capacitación, inversión tecnológica y promoción para garantizar la protección de los datos personales, en su doble rol: el de contralor sobre los empleadores y el de seguridad sobre aquellos que la propia organización gremial almacena.



El Gráfico 11 visualiza que casi la totalidad de las organizaciones gremiales realiza una copia de seguridad sobre los datos que almacena. La política de respaldos garantiza la posibilidad de recuperarse de un incidente tanto lógico (de software) como físico. Por eso es importante poner/guardar esos datos en otros sitios.

Las formas tecnológicas de ejecutar estos respaldos son variadas. Por las características de la encuesta efectuada no se cuenta con la especificación sobre la manera en la que se hacen esos respaldos de seguridad, debido a ello se abordará la manera más utilizada. tan común como problemática, de realizarlos: la nube.

La opción de computación distribuida a cargo de terceros, más conocida como “nube” es atractiva por su facilidad, precio de entrada y flexibilidad. Sin embargo, todo lo que está expuesto en internet tiene un mayor riesgo, nunca será el mismo control el que tengamos sobre un disco físico que el que tengamos sobre lo que está en la nube. Estas nubes de almacenamiento no son ajenas a vulnerabilidades en sus sistemas, fallos en sus servidores y ataques concretos.

Por último, y no menos relevante, esta modalidad pone efectivamente los datos en manos de terceros. Cabe la incógnita acerca de si las organizaciones gremiales a la hora de utilizar estos datos se interiorizan respecto de dónde será alojada la información, qué uso se le dará, si será utilizada con algún fin ajeno al almacenado, medidas de seguridad, durante cuánto tiempo luego del cese del contrato de servicios estos datos serán conservados, etc. De-

pendiendo de la criptografía empleada (*a priori* ninguna) esto puede constituir una violación tanto de la Ley de Protección de Datos Personales como de garantías constitucionales básicas. Desde aquí se sugiere que, además de usar el almacenamiento en la nube, la misma copia de seguridad se realice en un disco físico bajo custodia de la organización gremial.

## 4.2 ESTADO ACTUAL DE LAS CAPACIDADES DE GESTIÓN Y PREVENCIÓN EN MATERIA INFORMÁTICA

De los gráficos elaborados, basados en la información recogida, podemos determinar que un 71% de los datos personales de los trabajadores y las trabajadoras, recolectados al momento de su afiliación, son digitalizados. La mitad de estos son tratados por un área específica de IT y un 50% de las organizaciones encuestadas cuentan con un responsable de Seguridad Informática. El 61% del total de las organizaciones que reciben datos personales de los trabajadores y las trabajadoras de otras organizaciones no lo hacen bajo un protocolo suficientemente seguro en la actualidad.

La realidad que se desprende de estos porcentajes nos obliga a poner atención en el siguiente punto: las organizaciones sindicales, al igual que las asociaciones religiosas y políticas pueden tener archivos, bancos o registros que almacenen información que directa o indirectamente revele datos sensibles de sus miembros, así lo autoriza el artículo 7 de la Ley 25.326 de Protección de Datos Personales. Por ello, sería prudente que cuenten tanto con responsables concretos de las bases de datos, como con protocolos de seguridad adecuados.

La irrupción de la crisis covid-19 generó la necesidad de tomar medidas de aislamiento social, lo que incrementó, como nunca antes, el trabajo remoto. Ante esa premura, la mayoría de las organizaciones laborales, públicas y privadas, tuvieron que apoyarse en las herramientas digitales que tenían. Quienes contaban con poca o nula infraestructura digital se vieron obligados a lograr los recursos perentoriamente y, en consecuencia, la gran mayoría no tuvo otra alternativa que recurrir a las plataformas hegemónicas: Google, Microsoft y Zoom, entre otras.

Si bien de las encuestas realizadas se verifica una tendencia clara hacia la informatización de los datos personales de los trabajadores y las trabajadoras, puesto que todos los que han participado de ellas utilizan documentos contenidos en sistemas informáticos para el almacenamiento de información personal, solo 47,6% de las y los encuestados reconoce que de su ficha de afiliación no surge de manera expresa el consentimiento requerido por ley<sup>20</sup>.

Si se ha hecho hincapié en estos puntos es porque los consideramos cruciales. Los protocolos de seguridad no solamente son útiles para el funcionamiento interno de la organización gremial, sino también para su función de control puertas afuera. Contar con un protocolo contribuye al manejo seguro de la información con la realización de copias de respaldo.

Efectivamente, la definición de políticas de acceso, de sus niveles de criticidad y por ende de los requerimientos mínimos de autenticación y criptografía, depende de un mapeamiento formal de la criticidad de los datos.

En este sentido, 76,2% de los gremios encuestados tiene un área/subárea de informática, ya sea integrada por personal propio o contratado. No obstante, el 50% ha contestado que *no cuenta con una persona designada en el rol de responsable de seguridad informática*. La falta de definición de este rol —de suma importancia ante el nuevo es-

<sup>20</sup> En el proceso de afiliación se completa la ficha de solicitud con los datos de la persona que requiere el Estatuto Social. Suelen incluir la autorización expresa para la retención de la cuota sindical al empleador. Las afiliaciones se registran en libros rubricados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y deben cumplir con los requisitos que impone dicha autoridad.

cenario normativo— es una forma de debilitar el funcionamiento de la organización sindical, interna y externamente. La exigencia debe cumplirse hacia dentro y hacia fuera, controlando las acciones del empleador, con miras a proteger los derechos de la persona trabajadora, y contemplando las implicancias operativas que podrían conducir, entre otras cosas, a la filtración y/o pérdida de información necesaria para gestiones gremiales básicas y asiduas. Hacia el exterior, tratándose de información considerada sensible para la jurisprudencia y legislación vigentes, esas posibles filtraciones y/o pérdidas también pueden perjudicar involuntariamente a las personas que representan.

Respecto a las copias de respaldo de la información, 75% de las y los encuestados han declarado que las realizan de manera separada y utilizan medios de almacenamiento pertenecientes a terceros. El servicio de almacenamiento en “la nube” supone que una compañía u organización pone a disposición sus recursos tecnológicos para distintos clientes, entre los cuales muchas veces se encuentran los gremios. En este sentido, es importante tener en cuenta que la infraestructura tecnológica, en estos casos, no pertenece a los gremios.

Desde este análisis se intenta que el actor sindical no solo enuncie conocer la normativa actual, sino también que se interiorice de sus requerimientos, consecuencias y, por sobre todo, de la amplia posibilidad de, poco a poco, implementar prácticas para que la gremial sea una actividad aggiornada a la realidad digital y normativa que se impone.

Si bien los equipos técnicos están subdimensionados, parecen lograr atender las demandas tanto de seguridad como de desarrollo de manera satisfactoria. En aras de mejorar la realidad digital sindical sería interesante que el área específica del gremio estudie e incorpore la granularidad de permisos, las garantías criptográficas desplegadas —tanto para datos offline (en disco) como online (en la base de datos), el alcance y garantía de estos varios permisos en las distintas facetas de la materia: lógica (*i.e.*, en el software de gestión o base de datos) o criptográfica (*i.e.*, existen personas con llaves especiales que tienen acceso exclusivo a los datos).

Por otro lado, sería interesante poner a prueba las infraestructuras sindicales, tanto en escenarios de desastre de datos (midiendo calidad, completitud y tiempos de recuperación) como en materia de incidente de seguridad (midiendo los tiempos de detección y respuesta en varios escenarios de ataques).

### 4.3 LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE Y JURISPRUDENCIA SOBRE DATOS PERSONALES Y DERECHOS DIGITALES

En nuestro país, como punto de partida, toda relación de trabajo está regida por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y respectivos convenios colectivos, que versan sobre protecciones basadas en garantías constitucionales.

Como venimos sosteniendo, no son las únicas normas que hoy rigen las relaciones de trabajo, sobre todo en materia digital. La idea de este punto es enumerar estas normas y desagregar las prerrogativas y responsabilidades que de ellas se desprenden para las organizaciones gremiales.

#### 4.3.1 LEYES NACIONALES

##### Ley de Contrato de Trabajo (LCT)<sup>21</sup>

La actual LCT determina una serie de principios, facultades y límites que rigen las relaciones laborales. En un conjunto de artículos otorga a los empleadores las facultades de organización y dirección de su empresa. Como también así, límites sobre las facultades de tutelar esta relación asimétrica de poder, entre las personas que trabajan y estos. Dentro de estas facultades, el empleador tiene el derecho a disponer de los datos personales necesarios para la ejecución del contrato laboral celebrado, pero no sin límite alguno.

<sup>21</sup> Puede consultarse su texto actualizado en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

- **Art. 17:** prohíbe todo trato discriminatorio entre trabajadores, entre otros, por motivos gremiales.
- **Art. 70:** establece que los sistemas de control destinados a la protección de los bienes del empleador deben salvaguardar la dignidad del trabajador. Este artículo, original de la ley 20.744 sancionada en 1976, cuenta con más de cuarenta años y, obviamente, no hace referencia a la actualidad digital que nos ocupa, pero es útil destacar que los límites sobre los controles que el empleador puede ejercer sobre el trabajador y la trabajadora siempre han existido. En la misma línea, el art. 71, obliga al empleador a poner en conocimiento de la persona que trabaja cuáles son estos controles y su alcance.

Más adelante veremos cómo la reciente Ley de Teletrabajo y su decreto reglamentario aplican este límite con igual tenor a la actualidad de los teletrabajadores.

- **Tít. II, cap. VIII, arts. s/n (3° a 5° luego del 89):** imponen al empleador la obligación de capacitar al trabajador ante los avances en las formas de ejecutar las tareas laborales y las nuevas tecnologías. Y reviste al actor sindical del derecho a estar informado acerca de que dicha capacitación se lleve a cabo acorde a lo necesario o solicitarla en el caso en que no se realice. Ello se ve reflejado en la legislación recientemente vigente.

**Aclaración:** ante la antigüedad de la redacción de la LCT conviene aclarar que en el art. 59, refiere a impresión digital, y no hace alusión a ningún otro procedimiento.

#### Ley de Protección de Datos Personales (LPDP)<sup>22</sup>

Esta ley no es exclusiva para el ámbito laboral, pero eso no excluye, en sus obligaciones y derechos, a las personas que son parte en un contrato laboral. Por el contrario, se suman a las específicas de la materia, para brindar mayor protección al trabajador y la trabajadora.

- **Art. 2°:** este artículo plasma las definiciones que asume la ley. *Dato personal* es toda aquella información de cualquier tipo referida a una persona determinada o determinable; *dato sensible* es aquel dato personal que revela, entre otros, afiliación sindical.
- **Art. 3°:** al referirse a las bases de datos que se confeccionen, incluidas las que elaboran los empleadores, determina que la licitud de estas se basará en que estén correctamente inscritas (trámite que debe realizarse ante la Agencia de Acceso a la Información Pública - Registro Nacional de Base de Datos).
- **Art. 5°:** el consentimiento es quizás uno de los puntos fundamentales a la hora de poder crear una base de datos lícita. Para confeccionarla, quien sea que recolecte los datos debe contar con el consentimiento expreso, libre e informado, de su titular.

Si bien este artículo en su inc. 2, d) exige de esta obligación a los datos precisos para ejecutar una relación contractual, no va más allá de ellos. El gremio recibe datos a cuento del proceso contractual de afiliación sindical. Todo otro dato, que no sea necesario para el desarrollo o cumplimiento a esa relación, o que no sea tratado exclusivamente para esos fines, sí deberá contar con el consentimiento expreso, libre e informado de su titular.

- **Art. 7°:** a la hora de referirse a los datos sensibles puntualmente, la normativa establece que nadie puede ser obligado a proporcionarlos; quien los proporcionó puede revocar su consentimiento; su recolección y tratamiento solo puede estar fundado por ley y de una manera anonimizada. Queda prohibida la formación de archivos sobre estos datos calificados como sensibles.

<sup>22</sup> Ley 25.326. Protección de los Datos Personales, sanc. 4/10/2000; promul. parcialmente 30/10/2000; disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/norma.htm>

En el punto 3 libra de esta prohibición, entre otros, a las organizaciones sindicales, políticas y religiosas. Precisamente la facultad de contar con archivos de datos sensibles conlleva la responsabilidad de su utilización y resguardo frente a terceros.

El derecho constitucional a la intimidad también debe ser observado, entendiendo que es el pivote de este conglomerado de normas que protegen los datos personales de las trabajadoras y los trabajadores, en su calidad de tales. Son, nada más y nada menos, que las garantías constitucionales que nos amparan en cualquier dimensión de nuestra vida cívica, protegiendo desde nuestra esfera laboral nuestra esfera más privada.

Más allá de las normas mencionadas, muchas otras establecen reglas sobre los datos personales y su tratamiento: el responsable del archivo —base de datos— debe aportar las medidas técnicas y organizativas de seguridad y confidencialidad necesarias; quienes intervengan en su tratamiento están obligados al secreto profesional; los archivos deben ser registrados según trámite legal, con los datos requeridos en la LPDP sobre las personas que a ellos accedan; la transferencia internacional de datos debe ser realizada cuando se garanticen los mismos niveles de protección adecuados, etc.

### Ley de Teletrabajo

A partir del 1 de abril de 2021 entró en vigor la ley 27.555, la cual regula la modalidad de teletrabajo en nuestro país. Su articulado ha sido incorporado al Capítulo VI de la LCT.

Sobre el tema que nos ocupa, indica, en su art. 4º, que toda plataforma y/o software usado, bajo el cual trabaje el teletrabajador o la teletrabajadora, deberá poder acoplarse a la jornada laboral establecida. Lo que se intenta es evitar el avasallamiento de la intimidad del trabajador o la trabajadora y proteger el derecho a desconexión digital.

En aras de proteger el derecho a su intimidad y al debido descanso, en su art. 5º se prohíbe contactar por cualquier medio —incluso tecnológico— al trabajador o trabajadora fuera de su jornada laboral.

El empleador está obligado a suministrar los elementos técnicos de trabajo, así como asumir los costos de estos y compensar cualquier gasto personal del trabajador o trabajadora.

También, al igual que lo indica el repertorio de la OIT<sup>23</sup> hace mención a que los teletrabajadores y teletrabajadoras gozan de los mismos derechos colectivos y misma representación sindical para la actividad que presta servicios.

Uno de los puntos que más nos importa de la presente ley se encuentra en su art. 15, el cual establece que los sistemas de control destinados a proteger los bienes e información del trabajador y la trabajadora, bajo ningún punto de vista pueden avasallar su intimidad ni la privacidad de su domicilio, todo esto bajo la participación sindical adecuada para su cumplimiento. En la misma línea ubicamos la redacción de sus arts. 17 y 18.

**Decreto reglamentario:** es importante resaltar que en el decreto reglamentario de dicha ley, en sus arts. 15 y 18, se otorga un rol activo y fundamental a las organizaciones sindicales. A la hora de establecer sistemas de control y vigilancia sobre los bienes que el empleador otorgue al teletrabajador o teletrabajadora, el decreto faculta al actor sindical a que ocupe el lugar de contralor del derecho a la intimidad de quienes trabajan. Ordenando auditorías conjuntas —legales y técnicas— sobre estos sistemas, antes de que sean puestos en marcha, garantizando la confidencialidad de los procesos y los datos.

<sup>23</sup> Repertorio de Recomendaciones Prácticas para la Protección de los Datos Personales de los Trabajadores – OIT. Disponible en <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/baf1d6fb74f868801af5c2f74a021c68.pdf>

### 4.3.2 REFERENCIAS INTERNACIONALES DESTACADAS

#### Repertorio de Recomendaciones Prácticas para la Protección de los Datos Personales de los Trabajadores - OIT<sup>24</sup>

Este repertorio de recomendaciones, desde el año 1997, otorga directivas para una sana forma de recolectar y tratar los datos personales de los trabajadores y las trabajadoras en ocasiones de un contrato laboral, potencial o concreto, en el sector público o privado.

De una manera sucinta, mencionaremos algunas de las recomendaciones más relevantes: dentro de lo que se considera “tratamiento” se incluye toda manera de utilización de los datos personales de un trabajador o una trabajadora; a su vez, en la categoría de “trabajador/a” incluye a quienes se postulan, a quienes están en actividad y a extrabajadores y extrabajadoras.

Una vez más, aquí se deja claro que los datos que son susceptibles de ser tratados por los empleadores son solo aquellos pertinentes a la relación laboral. Se repiten varias recomendaciones ya citadas en nuestra legislación. Por eso resaltaremos las que creemos medulares: el repertorio sostiene que los datos en sistemas informáticos o automatizados en ningún momento pueden servir para controlar el comportamiento de los trabajadores y las trabajadoras.

A su vez, sostiene que en ninguna circunstancia los datos recolectados por medios de vigilancia electrónica deberían ser los únicos medios de evaluación profesional de un trabajador o una trabajadora; las medidas de vigilancia deben serles informadas antes de ser puestas en marcha y ser acordes a la legislación vigente.

Quien recabe datos personales deberá dar garantía de seguridad suficiente respecto de su acopio, tratamiento y acceso a quienes trabajan.

**Consentimiento:** ya lo hemos puntualizado, pero el repertorio echa más luz sobre este concepto. A la hora de solicitarle al trabajador o a la trabajadora datos personales —aquellos que van más allá de los necesarios para el contrato de trabajo—, es necesario que el empleador: le solicite su consentimiento, le explique en un lenguaje claro el alcance que este tiene; se asegure que el trabajador o la trabajadora comprendió este extremo; que le informe que puede negarse a dar este consentimiento sin tener que ofrecer explicaciones por ello y que puede revocarlo cuando desee, también sin mediar explicación.

Con igual importancia hace referencia a quienes representan a las trabajadoras y los trabajadores, dejando en claro que también deben ser informados y consultados acerca de los datos acopiados y de los medios de control y vigilancia electrónica, a los que son sometidos.

Recomendamos su lectura<sup>25</sup>, por su valioso contenido y ágil vocabulario. Si bien este instrumento no es vinculante —no tiene fuerza de ley en la Argentina—, todo documento de la OIT es observado por nuestra nación y en más de una oportunidad utilizado como fundamento para legislación hoy vigente o jurisprudencia en la materia.

### 4.3.3 JURISPRUDENCIA NACIONAL

Las directrices de la legislación vigente encuentran recepción en las decisiones tomadas por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, haciendo efectiva la tutela judicial sobre la gestión de los datos de los trabajadores y las trabajadoras, tanto en el sector público como privado. Esto se refleja concretamente en el fallo “Pavolotzki”<sup>26</sup>, que

<sup>24</sup> Disponible en <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/baf1d6fb74f868801af5c2f74a021c68.pdf>

<sup>25</sup> Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112625.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms_112625.pdf)

<sup>26</sup> C. Nac. Trab., Sala IX, 10/7/2015, “Pavolotzki, Claudio y otros. V. Fischer Argentina SA”, disponible en

ordena, fundado en los artículos concordantes de la LCT y la LPDP, a una empresa privada desinstalar un sistema de control y vigilancia bajo el cual se sometía a los trabajadores (viajantes de comercio), toda vez que avasallaba la intimidad de estos, no aportaba mejoras concretas a la actividad laboral en sí y sobrepasaba las facultades de organización y dirección que la LCT otorga, sin justificación alguna. **Reiterando la importancia de la yuxtaposición normativa, es clave mencionar cómo los fundamentos de la sentencia también se apoyan en el Repertorio de Recomendaciones Prácticas para la Protección de los Datos Personales de los Trabajadores, de la OIT.**

En el mismo orden de ideas, en el fallo “UTE”<sup>27</sup> se le ordena al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires garantizar que el sistema informático utilizado para la inscripción de los y las docentes no solicitara información vinculada con su intimidad como condición para su acceso. La normativa invocada para dictar esta medida proviene, principalmente, de los arts. 141, 148 y 150 del Código Civil y 2 de la LPDP. Los fundamentos consideran que el accionar estatal estaba vulnerando los derechos fundamentales de las y los docentes de la Ciudad, ya que, condicionando la inscripción de esa forma, accedía, fuera de todo parámetro legal, a datos e información de orden personal y privado. Permitirlo hubiese avasallado la intimidad del trabajador o trabajadora, violando garantías constitucionales.

Esta realidad que le otorga al actor sindical un rol protagónico respecto de la protección de la privacidad e intimidad de los trabajadores y las trabajadoras puede hacernos pensar en la obligación específica que determina la ley para con el sindicato, en miras a la protección de los datos recabados por el empleador.

En igual sintonía, en el fallo “Instituto PATRIA”, de la Sala L de la Cámara Civil<sup>28</sup> —ante la intimación al Instituto PATRIA por parte de la Inspección General de Justicia a presentar su libro de registros de asociados bajo apercibimiento de aplicar las sanciones que pudiesen corresponder— la actora manifiesta su imposibilidad de remitir la copia del libro de asociados en virtud de dos argumentos principales: por un lado, que contiene datos sensibles que develan la orientación política de las asociadas y los asociados y, por otro, que la institución no cuenta con el consentimiento del afiliado o la afiliada para divulgar dichos datos. La sala revocó la resolución de la IGJ, evitando que el Instituto PATRIA tuviese que remitir la nómina. La normativa invocada proviene, principalmente, de la LPDP y su decreto reglamentario, así como de la Constitución Nacional.

Los argumentos esgrimidos por el tribunal consisten en que la normativa prohíbe la recolección de datos sensibles y establece el principio general de que nadie puede ser obligado a proporcionarlos. Este tipo de información podría ser cedida únicamente cuando se cuente con el consentimiento expreso del o de la titular del dato y exista un interés legítimo entre cedente y cesionario. El incumplimiento de estas condiciones, es decir, la falta de consentimiento e interés legítimo, hace solidariamente responsables a quien cede y a quien recibe este tipo de datos personales.

Además, el tribunal menciona que el Instituto tiene una clara identificación política, la cual develará la ideología del afiliado o la afiliada, lesionando derechos constitucionales y aquellos establecidos en tratados internacionales.

---

<https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Jurisprudencia/Pavolotzki%20Claudio%20y%20otros%20c.%20Fischer%20Argentina%20SA.pdf>

**27** Fuero Cont.-Adm. Trib. CABA, Juzg. N° 6, Secr. 12, 9/8/2016, “López, Eduardo Marcelo (UTE) v. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/amparo”, disponible en <https://cpdp.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/sites/4/2017/10/Amparo-UTE-Gallardo-9-Agosto-2016.pdf>

**28** Cám. Civ., Sala I, 24/5/2018, “Instituto Patria Pensamiento Acción y Trabajo para la Inclusión Americana Asociación Civil v. I.G.J.”, disponible en <https://cpdp.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/sites/4/2017/10/Fallo-Instituto-Patria.pdf>

## 4.4 ¿POR DÓNDE EMPEZAR?

### LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y RESGUARDO EN EL ÁMBITO SINDICAL

En primer lugar, es necesario que el actor sindical tome conciencia de que esta perspectiva digital desde la cual es necesario comenzar a mirar la actividad sindical es imprescindible y debe ser implementada con premura; en segundo lugar, que a la hora de hacer un espacio fáctico a este nuevo eje (el digital) dentro de las prácticas sindicales, este se estructure sobre pilares de **innovación tecnológica** y **capacitación**; en tercer lugar, es fundamental que conozca la normativa vigente sobre los datos personales de las trabajadoras y los trabajadores, sus alcances y aplicaciones y, cuarto, que la ponga en práctica con la misma rigurosidad y premura.

En cuanto a la **gestión interna de los datos personales de las trabajadoras y los trabajadores** —inclusive los sensibles—, parece oportuno enumerar algunas recomendaciones, a modo orientativo, para avanzar en este proceso; tales:

- incluir la solicitud de consentimiento, expreso e informado, a la hora de recolectar los datos de las trabajadoras y los trabajadores, desde el inicio de la afiliación cuando se solicite información que exceda la necesaria para tal procedimiento;
- destinar recursos humanos y económicos para que los agentes del sindicato, debidamente capacitados, sean los responsables concretos de las bases de datos confeccionadas;
- interiorizarse desde una mirada legal y técnica de los términos y condiciones de cualquier tercero contratado como soporte técnico de estas bases de datos;
- establecer, en el ámbito de cada gremio, las y los agentes con acceso a esta información, y límites claros sobre su utilización y tratamiento;
- crear protocolos de seguridad y, de suma importancia,
- capacitar al actor sindical y a sus agentes para que en las instancias de negociación colectiva puedan valerse de todos estos derechos vigentes para solicitar y dirimir los términos de protección adecuados para tratar los datos personales de las trabajadoras y los trabajadores.

Las organizaciones sindicales se encuentran frente al **desafío que genera la irrupción de una nueva etapa tecnológica que combina el área productiva y el de control y vigilancia. Irrupción que produce una transformación permanente y dinámica** tanto en los espacios de trabajo, como al interior de sus propias instituciones. Esto supone la necesidad de **cambios para las organizaciones y sus estructuras**, con el objetivo de garantizar su funcionamiento, y, por lo tanto, existencia, en un mundo digital y en constante reciclaje tecnológico y organizacional.

En consecuencia, es importante reflexionar acerca de **las potencialidades y limitaciones** que tienen las políticas llevadas adelante por los sindicatos. Frente al avance de las nuevas tecnologías es necesario que se acompañen estos cambios a través de **acciones estratégicas y preventivas** sobre las transformaciones y nuevos requerimientos a desarrollar por las organizaciones.

Algunas estrategias hacia el cambio tecnológico indican que los sindicatos también atraviesan un proceso de transformación para luchar por el desarrollo de nuevos derechos en este nuevo espacio digital, aunque no es un comportamiento generalizado. En lo inmediato, la tecnología en su versión de integración de dispositivos actúa sobre la organización del trabajo y también sobre el control y vigilancia.

La pandemia permitió que las organizaciones sindicales comprendan que las innovaciones, tecnológicas y legales, generan cambios que también pueden ser gestionados —e incluso liderados— por el sector laboral.

La pandemia también provocó el acercamiento de los actores sociales para enfrentar juntos desafíos inéditos. Esa misma sinergia podría proyectarse sobre el cambio tecnológico desde la negociación colectiva, que es el escenario creativo y solidario para defender la dignidad del trabajo, en una economía que produce retos de manera constante.

Esta realidad constituye un punto de inflexión para el diseño de la política gremial. Tales transformaciones están lejos de limitar sus efectos a la reconfiguración y resignificación de los territorios asignados al trabajo; sus métodos de vigilancia y control suponen también la necesidad de repensar las estrategias y diseños de nuestras organizaciones sindicales. Y es que, más allá de las previsibles consecuencias de estos cambios para las diversas organizaciones gremiales, las particulares características de este proceso tecnológico requieren – necesariamente— de la reflexión y debate de las conducciones a fin de lograr determinar las diferentes significaciones políticas entre las múltiples estrategias disponibles.

Caso contrario, se correría el riesgo de, en nombre de la eficiencia y lo inevitable, acallar debates urgentes para la definición del rol gremial en lo que resta del siglo XXI. En esta inteligencia, robustecer el debate en torno a las potencialidades y limitaciones implícitas en las políticas de gestión tecnológica implementadas por los sindicatos resulta una condición necesaria para orientar la acción. Solo así será posible dotar a las organizaciones de la capacidad de definir acciones estratégicas y preventivas dirigidas a lograr una adecuada datificación de sus procesos, al tiempo que se logre resguardar los activos informáticos comprometidos en tales modelos de gestión.

Ante la coyuntura planteada, varios han sido los gremios que se encontraron ante la necesidad de gestionar nuevos desafíos tales como la posibilidad de llevar a cabo afiliaciones de modo digital, la realización de asambleas de modo telemático o, incluso, la realización de medidas de fuerza de carácter digital. Estas experiencias han dado cuenta de la marcada relevancia de contar con políticas de gestión tecnológica hacia adentro de las organizaciones.

Asimismo, tal realidad ha permitido un acercamiento considerable de los actores gremiales hacia las problemáticas y desafíos existentes en los espacios de trabajo. Esto es, las problemáticas y riesgos derivados de la tecnificación de ciertos procesos para la privacidad y control de quienes participan de ellas.

El mundo sindical está alerta, analizando las nuevas formas de trabajar con soporte digital, como es el trabajo mediante plataformas, teletrabajo, *smart work*, y los problemas que la digitalización plantea en los controles, la privacidad, y los nuevos riesgos laborales, que requieren ser regulados.

La aceleración de la innovación tecnológica y su incidencia en el trabajo no es paralela a los tiempos de la normativa, que suele aplicarse con posterioridad a la consumación de conductas inapropiadas para la intimidad de las trabajadoras y los trabajadores. El modificarse constantemente el escenario laboral y las condiciones de trabajo exige una reformulación de las estrategias sindicales tradicionales.

En términos de la nueva normativa, debe recordarse que, todas ellas conforman el entramado bajo el cual deben gestionarse y tratarse los datos personales de las trabajadoras y los trabajadores, con el fin último de garantizar el cumplimiento de sus garantías fundamentales, tanto en su calidad de tal —como los contenidos en el art. 14 bis de la Constitución Nacional—, como el debido resguardo de su intimidad —garantizado por su art. 19—.

Para cumplir con esta justa composición de derechos, en la cual la trabajadora y el trabajador deben verse protegidos en sus derechos tanto de ciudadana o ciudadano, como de persona que trabaja, es necesario que los empleadores y la organización sindical tomen un rol activo en este escenario. Para hacerlo, ***lo más importante es tener presente que, hoy, ya no alcanza con cumplir con lo dispuesto en la LCT y los Convenios Colectivos pertinentes. Proteger los derechos de las trabajadoras y los trabajadores requiere un compromiso mayor: el cumplimiento de este conglomerado de normas en simultáneo.***

Esta situación, que probablemente se visualice más claramente y se amplíe en el futuro próximo, obligaría al actor sindical, tanto en la instancia de negociación colectiva como en la gestión interna de la actividad sindical, a que promueva y vaya construyendo una realidad acorde no solo a la realidad digital sino a los argumentos legales y técnicos vigentes. Se requiere crear o fortalecer las áreas de seguridad de datos e implementar acceso limitado a los datos (ACL, por sus siglas en inglés) y políticas de respaldo de datos. El desafío es impostergable si lo que queremos lograr es una protección integral y actualizada normativamente en materia de los derechos en tanto trabajadoras y trabajadores, y también en tanto afiliadas y afiliados.

# 5

## REFLEXIONES SOBRE EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

- I. Las organizaciones sindicales se encuentran frente al **desafío que genera la irrupción de una nueva etapa tecnológica integrada tanto en el área productiva como en el control y la vigilancia**. Ello va produciendo una **transformación permanente y dinámica tanto** en los espacios de trabajo como al interior de sus propias instituciones. Lo cual supone la necesidad de **cambios de las organizaciones y sus estructuras**, con el objetivo de garantizar su funcionamiento en un mundo digital y en constante reciclaje tecnológico y organizacional. Un dirigente entrevistado comenta: “las nuevas tecnologías y elementos comunicacionales ya están acá, es nuestro desafío trabajar en una transición justa, y ser cada vez mejores trabajadores; las prioridades siempre tienen que ser: la higiene y salud en el ámbito laboral, el mantenimiento de los puestos de trabajo, las condiciones salariales y sus complementarias, y la capacitación constante”.
- II. Por lo tanto, es importante reflexionar acerca de **las potencialidades y limitaciones** que tienen las políticas llevadas adelante por los sindicatos. Frente al avance de las nuevas tecnologías y los procesos de digitalización es necesario acompañar estos cambios a través de **acciones estratégicas y preventivas**, sobre las transformaciones y nuevos requerimientos a desarrollar por las organizaciones.
- III. Algunas estrategias sindicales hacia el cambio tecnológico indican que los gremios también atraviesan un proceso de transformación para luchar por el desarrollo de nuevos derechos en este espacio digital, aunque ello no se visualiza como un comportamiento generalizado. La pandemia permitió que las organizaciones sindicales comprendan que las innovaciones tecnológicas generan cambios que también pueden ser gestionados —e incluso liderados— por el sector laboral.
- IV. La pandemia provocó el acercamiento de los actores sociales (empresas y sindicatos) para enfrentar juntos desafíos inéditos. Esa misma sinergia podría proyectarse sobre el cambio tecnológico desde la negociación colectiva que es el escenario creativo y solidario para defender la dignidad del trabajo en una economía que produce retos de manera constante.
- V. El mundo sindical está alerta, analizando las nuevas formas de trabajar con soporte digital, como es el trabajo mediante plataformas, teletrabajo, *smart work*, y los problemas que la digitalización plantea en los controles, la privacidad, y los nuevos riesgos laborales que requieren ser regulados. Como cualquier otro fenómeno global, demanda atención y regulación por parte del Gobierno para establecer los principios básicos e irrenunciables y luego su adaptación por los actores sociales en cada sector de actividad, mediante la negociación colectiva donde se “construirán” las conquistas laborales en su dimensión digital.
- VI. **En términos de la nueva normativa, debe recordarse que** la LCT, la LPDP), la disposición de la Dirección Nacional de Protección de Datos Personales (DNPDP) 10/2015 y, desde el 30 de julio de 2020, la Ley de Teletrabajo, conforman el entramado normativo bajo el cual deben gestionarse y tratarse los datos personales

de las trabajadoras y los trabajadores, con el fin último de garantizar el cumplimiento de sus garantías fundamentales, tanto en su calidad de tales —contenidos en el art. 14 bis de la Constitución—, como el debido resguardo de su intimidad —garantizado en su art. 19—.

- VII. Para cumplir con esta justa composición de derechos, en la cual toda persona debe verse protegida en su condición ciudadana y trabajadora, es necesario que los empleadores y la organización sindical tomen un rol activo en este escenario.

En síntesis, el sindicalismo argentino enfrenta retos duros, que se suman a los clásicos y tradicionales de defensa del empleo y los salarios. Requiere adaptarse a las nuevas etapas tecnológicas y a su velocidad de instalación, al mismo tiempo que a los nuevos modelos de producción y de acumulación de capital.

**Una estrategia de cambio, de innovación de la propuesta gremial frente al Siglo XXI, podrá sostener un sindicalismo fuerte, competente ante las negociaciones gremiales y adecuadamente inserto en un mundo cambiante, con el único fin de sostener la alta injerencia en su rol primario: la protección de los derechos del trabajador y la trabajadora.**

## AUTORES

**Marta Novick** es socióloga (UBA) con posgrado en la Universidad de París VII y estudios en la Universidad de Bologna. Especialista en temas laborales, cambio tecnológico e innovación. Investigadora del CONICET, del Centro de Innovación del Trabajadores (CITRA) dependiente del CONICET y de la Universidad Metropolitana de Educación y Trabajo (UMET). Profesora consulta (UBA).

**María Josefina Estrella** es abogada (UBA). Profesora universitaria (USAL). Asesora de organizaciones sindicales.

**Tomás Pomar** es abogado especialista en Derecho Informático. Docente de Derecho Constitucional y Justicia Digital (UBA). Integrante del Observatorio de Derecho Informático Argentino.

**Diana Munilla** es socióloga (UBA). Especialista en Demografía Social (Universidad Nacional de Luján). Profesional especializada en producción de estadísticas primarias en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

**Eliana Andrade** es consultora legal en Derecho Laboral. Integrante del Observatorio de Derecho Informático Argentino.

**Lucila Ballatore Ferretti** es abogada especialista en Derecho Informático y Políticas Públicas y Protección de Derechos. Integrante del Observatorio de Derecho Informático Argentino.

**Agustín Malpede** es abogado especialista en Derecho Informático. Integrante del Observatorio de Derecho Informático Argentino.

**Vanesa Núñez** es dirigente sindical; integra el Secretariado Nacional de UTEDYC. Ocupa la Secretaría de Innovación y Futuro del Trabajo en la CGT por UTEDYC. Asesora sindical en temas de digitalización y nuevas tecnologías.

**Santiago Parrilla** es licenciado y profesor en Sociología (UBA). Integra el Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales (UBA). Diplomado Superior en Gestión y Control de Políticas Públicas por FLACSO. Estudios de posgrado en Métodos de Big Data para Ciencias Sociales y Políticas Públicas (FLACSO).

**Lucía Pieckenstain** es estudiante de Sociología (UBA).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

## EDITOR

Fundación Friedrich Ebert  
Marcelo T. de Alvear 883 | 4º Piso (C1058AAK)  
Buenos Aires – Argentina

Directora Oficina FES Argentina  
Svenja Blanke

Coordinadora Proyecto Sindical Laboral  
Mónica Sladogna  
[en-contacto@fes.org.ar](mailto:en-contacto@fes.org.ar)

Equipo editorial  
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra | Irene Domínguez  
[christian.sassone@fes.org.ar](mailto:christian.sassone@fes.org.ar)

Tel. Fax: +54 11 4312-4296  
[www.fes-argentina.org](http://www.fes-argentina.org)

ISBN: 978-987-4439-74-1

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

ISBN 978-987-4439-74-1



## TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN: EL DESAFÍO SINDICAL



El inicio de la pandemia nos impulsó a desarrollar una serie de actividades de indagación y difusión sobre las transformaciones en el mundo laboral. Estas abarcaron desde investigaciones y publicaciones nacionales e internacionales, el desarrollo del newsletter “#Conectadx”, un podcast (“¿Sueñan los androides con trabajadorxs eléctricos?”) y cursos sobre las innovaciones y su impacto en quienes trabajamos, los sectores del trabajo y las organizaciones que nos representan. Durante 2021 participaron más de 200



organizaciones sindicales de todo el país, de países de la región, de Estados Unidos y de Europa en esta propuesta de FES Argentina.

Así, durante el año pasado, se consolidó lo que hoy vemos como la base de un programa sobre el futuro del trabajo: SinDigital. La presente publicación es uno de los productos de esta experiencia: el Observatorio de la Innovación en el cual se ofrece el resultado de dos encuestas destinadas a 27 organizaciones sindicales que representan



en conjunto a más de 1.300.000 de trabajadores y trabajadoras de Argentina.

Sus aportes y reflexiones abren el camino que nos permitirá analizar colectivamente las estrategias más eficientes para comprender y actuar sobre el impacto de las transformaciones en curso, fortaleciendo las capacidades del actor sindical frente a los nuevos riesgos que deberá afrontar.

Puede encontrar más información sobre este tema ingresando a:  
[www.fes-argentina.org](http://www.fes-argentina.org)