



## COMISIÓN ESPECIAL DE FUTUROS

(Sesión celebrada el día 8 de setiembre de 2022).

SEÑOR PRESIDENTE. - Habiendo número, está abierta la sesión.

(Son las 16:09).

Muy buenas tardes. Les agradecemos la comparecencia en el día de hoy. Ustedes saben que venimos trabajando en el ámbito de la Comisión Especial de Futuros del Parlamento desde hace un par de años. Este año, el área a la que estamos abocados es la de Futuros del Trabajo, que hemos estado abordando a través de cinco ejes. Hoy vamos a considerar el quinto eje que denominamos: «La gobernanza del trabajo del futuro: Regulación y política laboral en un cambio de era».

Ahora bien, tenemos presente que algunos de los que comparecen hoy no están estrictamente vinculados a este eje, pero igual les pedimos su participación porque estamos finalizando la primera etapa antes del avance del primer reporte que vamos a hacer el 26 de setiembre en un evento público, que es el Día del Futuro. Como tuvimos algún problema de comunicación, nos pareció muy importante que algunos expertos que no habían podido participar lo hicieran hoy.

Es así que agradecemos la presencia de Juan Bogliaccini, Gonzalo Zunino, Rafael Sotelo y Alejandra Picco, así como de Sofía Scasserra y Gabriel Burdin que los tenemos por Zoom. Además, saludamos a los asesores que nos acompañan en el día de hoy.

Este quinto eje fue preparado y va a estar coordinado por la diputada Lilian Galán. Nos hemos distribuido entre los miembros de la comisión los ejes así que, sin más, les agradecemos vuestra participación.

Los que ya han estado lo saben, pero para los que no, les informo que disponemos de una hora y cuarenta y cinco minutos, que es el tiempo que se dispuso, sobre todo por ustedes que tienen muchísimas actividades.

SEÑORA GALÁN. - Justamente habíamos pedido para trabajar este eje, porque en realidad lo conocemos.

Primero que nada, agradecemos a todos los expertos que nos acompañan hoy porque nos ayudaron a preparar este trabajo. Por otro lado, invitamos a algunas personas que creemos les puede interesar este tema y que son asesoras en mi despacho.

Este eje nos parece que es muy importante y tiene algunos puntos a problematizar con relación al tema de la tecnología, más concretamente a cómo impacta en la sociedad, en el mundo del trabajo y en los países. El rol del Estado, en estos momentos, nos parecía que era muy relevante.

Antes de hacer foco en estos puntos, quiero informar - me lo pidieron encarecidamente - que los expertos tienen diez minutos para exponer y también me solicitaron que lea las preguntas que desencadenan este debate del que ustedes van a ser el eje transversal.

Uno de los puntos que quería poner sobre la mesa para comenzar a trabajar este tema es el de las cadenas globales de valor y cómo asegurar los derechos humanos en este mundo globalizado que empieza a cambiar a partir de la segunda mitad del siglo XX. No es la primera globalización que vive el mundo, pero esta tiene una técnica diferente que acerca los países. Esa tecnología se traslada a toda la vida de la sociedad y hoy podemos ver cadenas de valor que transversalizan el mundo en que vivimos.

Traje un ejemplo que me parece sumamente gráfico y que tiene que ver con el tema de las salmoneras en el sur de Chile, que si bien no es nuevo, sí lo es el manejo de esa producción porque no se hace desde ese país. Ahí empieza el cuestionamiento sobre quién tiene el valor en esto, si Chile, un país soberano que tiene aguas frías, o quien maneja la tecnología y conoce el paquete tecnológico y lo va construyendo, en este caso Noruega. Desde ese país, un ingeniero, en una máquina, maneja cómo se deben cultivar los salmones, en qué tiempo hay que vacunarlos, etcétera. En otra época en Chile esto hubiera llevado a la debacle de esa producción.

Entonces, me pareció muy gráfico presentar cómo esta tecnología cambia las relaciones de poder, las cadenas globales de valor y presenta un desafío muy importante. En esto vemos cómo los países van compitiendo entre sí, justamente, para poder atraer inversión

extranjera directa, que es muy necesaria para los países, incluso para el nuestro, que es muy pequeño y que está inserto en el Mercosur y es fundamental en América Latina. Muchas veces los países compiten por la atracción de esos capitales, de esas inversiones extranjeras, en detrimento de concesiones en las condiciones laborales, en los tratados internacionales de nueva generación, donde el tema de la propiedad y el valor es muy importante.

Me parecía que esto hay que ponerlo sobre la mesa y hoy se encuentra en discusión la aprobación de un tratado vinculante sobre empresas transnacionales y derechos humanos. A algunos les he entregado el libro que estuvimos trabajando durante mucho tiempo en la Escuela de Gobierno de la Cámara de Representantes. Este tratado está en discusión y tuvo un proceso que se inició en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a partir de la Resolución n.º 20/9 del 2014, que crea un grupo de trabajo y ya hoy va por un tercer borrador en el cual Uruguay, a través de su misión en Ginebra, ha participado intensamente. Lo ha hecho porque en la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo se ha creado desde hace ya varios años un grupo de trabajo sobre este tema, en el que participan no solamente el Parlamento sino también Cancillería y los ministerios que tienen que ver con este tema. Además, existe un diálogo interinstitucional con las organizaciones sociales que también están participando.

No me voy a extender más sobre este tema porque no es exactamente el asunto que tenemos que considerar en el día de hoy, pero pensamos que esta normativa y la institucionalidad que nos permita abordar el futuro, obviamente con mayor bienestar social – que es en definitiva el rol de los Estados–, y equilibrar las normas a nivel internacional, es todavía una materia pendiente.

El otro aspecto que quería poner en discusión son las relaciones laborales mediadas por la tecnología y los impactos, sobre todo el de género, que está muy trabajado. En este grupo de futuro recuerdo que en la sesión pasada decíamos que era muy importante proyectar los cambios en el futuro considerando la transversalidad de género. Cuando estuvo el representante del BID desarrolló este tema. Sabemos que hay estudios académicos muy importantes en nuestro país a partir de distintas instituciones. En este sentido, estoy pensando en el lecon de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

Sabemos que, en los últimos años, y a partir de la pandemia mucho más, ha habido un incremento del uso de las tecnologías mediando las relaciones laborales. Quizá los cambios que saltan a la vista es la preeminencia del teletrabajo, justamente por la pandemia que atravesó el mundo, y la emergencia de plataformas que se han

enriquecido en este mundo transversalizado por la COVID, como son las plataformas de Uber, los deliveries, etcétera.

Nosotros vamos a tener una ponente que es especialista en este tema, pero quiero decir que si bien el uso de estas tecnologías puede representar algunas oportunidades de inclusión y un mayor desarrollo para grupos sociales que muchas veces están vulnerados, ya sea por territorios, por su formación académica, a veces por ser minoría o, también, en el caso de las mujeres por tener una brecha mayor, cuando la tecnología se incluye en las relaciones laborales, en las políticas públicas, puede derivar en pérdida de derechos laborales, dependiendo del uso que se haga de ellas. Nosotros sabemos que la tecnología a priori no es ni buena ni mala - Sofía Scaserra va a trabajar este aspecto mucho más - pero de la forma en que se incorpore al mundo del trabajo dependerá que esas relaciones laborales se desarrollen sin pérdida de derechos y sin precarizar las condiciones laborales. Digo esto pensando, justamente, en el boom de estas tecnologías que ha llevado a que haya trabajadores que hacen su tarea en bicicleta, distribuyendo mercancías durante muchas horas de trabajo, con sueldos precarizados. Me faltan dos puntos para problematizar y termino.

Me voy a referir ahora al rol de los Estados y al avance tecnológico como resultado de la inversión pública. Nosotros sabemos que la inversión pública es fundamental, que los Estados tienen un papel muy importante, no solamente en la inversión pública en estas tecnologías, que a veces son llevadas adelante a priori por los Estados, sino también como garantía de respeto de los derechos humanos y de la legislación vigente. Por lo tanto, nos parece que el rol de los Estados tiene mucho que ver con este avance tecnológico y con la legislación que lleven adelante. Los fondos públicos para la financiación de estos temas determinan de qué manera se van desarrollando estas tecnologías en nuestras sociedades.

El último punto que quiero nombrar –que también es un aspecto para problematizar es la renta básica como elemento de equilibrio entre el trabajo y el capital. ¿Quién se apropia de la renta generada por la introducción de estas tecnologías? Nosotros decimos que muchas veces estas tecnologías son financiadas por fondos públicos y, por lo tanto, toda la sociedad contribuye a su desarrollo, pero esos trabajadores son precarizados y tienen condiciones laborales que a veces los obliga a empezar de nuevo con estudios porque pierden sus trabajos y tienen que retomar su trayectoria laboral.

Entonces, el punto está en cómo el Estado les garantiza su supervivencia en esos períodos en que se mueren de hambre o tienen un ingreso que podemos llamar renta

básica, justamente para poder reciclarse, estudiar y prepararse para este mundo del futuro. La idea es que puedan sobrevivir y que no tengan trabajos muy precarizados.

Tengo mucho más para decir, pero no quiero monopolizar el uso de la palabra así que vamos a pasar a la lectura de las preguntas y luego a la presentación de los expertos, porque creo es la parte que va a enriquecer más este eje.

Las preguntas están agrupadas en institucionalidad y son las siguientes.

¿Qué mecanismos institucionales y regulatorios podrían ser necesarios para facilitar y habilitar procesos de transformación del trabajo?

¿Cuáles acompañarían estos procesos, protegiendo los derechos laborales?

¿Cómo nos imaginamos la construcción de esta institucionalidad?

¿Dónde están las principales dificultades o inhibidores del cambio y cuáles podrían ser los potenciadores o habilitadores de este cambio?

Si el mercado de trabajo se globaliza, ¿cómo globalizar las relaciones laborales?

¿Es necesario tener un acuerdo mínimo de condiciones de trabajo a respetar?

¿Cuáles son posibles arreglos institucionales a nivel global?

El otro paraguas de preguntas tiene que ver con las razones laborables y la redistribución. Allí las preguntas son: ¿Qué rol o roles ocuparán las organizaciones de empleadores, de empleados – sindicatos– en la creación de futuros alternativos para el trabajo?

¿Cuáles serán las formas organizativas de los trabajadores que ya no comparten un lugar común de trabajo? Teletrabajo, puestos de trabajo uberizados, etcétera.

Por último: ¿cuáles son los mecanismos de distribución del ingreso a nivel nacional y global en un escenario de automatización, sustitución y pérdida de ciertos puestos de trabajo?

Ese es el planteo. Ahora damos paso a los expositores. El primero es Gonzalo Zunino, que es doctor en Economía por la Universidad Autónoma de Madrid. Tiene un máster en Análisis Económico en la Universidad Carlos III de Madrid y es licenciado en Economía en la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Udelar. Es socio e investigador del Cinve - Centro de Investigaciones Económicas -, en donde ha dedicado su investigación reciente al análisis microeconómico, dinámica de capital humano, mercados laborales y análisis de la seguridad social.

Muchas gracias.

SEÑOR ZUNINO.- Muchas gracias por la invitación. Lamentablemente voy a tener que irme temprano porque tengo clase en la facultad. Aclaro que es macroeconomía, no microeconomía. Como ya me había excusado otras veces, no quise volver a excusarme. Igual sé que varios de los colegas tienen muchas más cosas interesantes para aportar sobre este tema.

Si hablamos de instituciones y de la gobernanza, creo que hay un primer tema que comparto totalmente con lo que se planteaba, en cuanto a que en un mundo que va hacia un trabajo más globalizado es necesario también globalizar o que haya acuerdos mínimos a nivel internacional en lo que tiene que ver con derechos laborales y regulación del mercado de trabajo. Para ser concretos, la OIT tiene una propuesta relativamente sencilla, que es generar marcos asimilables a lo que son comunes del trabajo marítimo; independientemente de en qué mar estén o de la bandera del barco o del puerto en el que estén los trabajadores hay un marco común de derechos laborales y de derechos humanos que se respetan. Creo que la propuesta de la OIT va por ahí. Se trata de llegar a acuerdos internacionales, a acuerdos globales y me parece que es una propuesta muy razonable en un marco donde cada vez se puede perder más el hilo físico de la relación laboral, porque empleador y empleado no tienen por qué estar en el mismo lugar físico. Creo que por ese lado es razonable avanzar. Además, es muy importante avanzar más allá de que, como en otros temas, los países puedan pensar que están perdiendo algún grado de soberanía. Pienso que es imposible o muy poco recomendable que los países traten de competir por atracción de empresas transnacionales o por inversiones en general con base en la reducción de derechos laborales. Esto es parecido a lo de la

imposición mínima global en términos tributarios. Llega un momento en donde el esquema competitivo genera una situación en la que todos pierden, y en una economía que se globaliza es necesario generar acuerdos globales. Sé que en ese tema Uruguay puede aportar, pero lamentablemente el peso en la agenda de los acuerdos globales a veces no es el deseable, pero por la que hay que ir.

Otro tema que me parece relevante en términos institucionales es el de la resolución de conflictos. Creo que es un tema que se da por la vía de los hechos, y no sé si las instituciones actuales están lo suficientemente preparadas. ¿Qué quiero decir con esto? Por ejemplo, trabajadores vía plataformas son dependientes o independientes. ¿Cuál es la experiencia global? ¿Quién termina fallando si son un tipo de trabajadores u otros? En general, termina fallando la justicia. La Justicia de Uruguay no necesariamente toma la misma resolución que la Justicia de Brasil o la de algún país europeo. Tengo mis serias dudas – tal vez no sea así– de que la justicia esté preparada para ir tomando ese tipo de fallos e ir resolviendo los problemas que se puedan ir generando. Me parece perfecto que la justicia sea la instancia final de resolución de conflictos, pero habría que fortalecer la institucionalidad para ese tipo de problemas, y creo que habría que legislar antes. Es decir, tratar de evitar que se vayan generando muchos vacíos legales, donde al final del día quien resuelve es alguien que probablemente no tenga todos los elementos sobre la mesa para poder tomar una resolución razonable.

En cuanto a las relaciones de tipo de empleo no estándar – que también se mencionaron aquí–, creo que hay dos temas que en la legislación o en el mundo laboral habitual empiezan a quedar mal definidos: el lugar de trabajo y la duración de la jornada laboral. Sé que se está trabajando para regular esos dos puntos. En ese sentido, creo que la legislación también tiene que avanzar y rápido para resolver esos problemas. La legislación habitual está más bien diseñada para un lugar de trabajo y un horario de trabajo que se desarrolla en ese marco. Creo que esas dos figuras institucionales van quedando un poco más difusas y es necesario que la ley de teletrabajo y de empleo no estándar en general trate de definir adecuadamente estos marcos para que después, al final del día, no vuelvan a la justicia y haya una resolución judicial de esos temas.

Desde un punto de vista más global sobre los temas institucionales, precisamente sobre las denominadas instituciones laborales, diría que hay muchas en el mercado de trabajo. Una primera mirada global que quiero plantear es que, a mi juicio, la regulación laboral es fundamental y no se dan condiciones para que pierda terreno en el marco de regulación del mercado de trabajo. ¿Por qué regulamos el mercado de trabajo? Este es un tema que en la literatura económica capaz que hace dos, tres o cuatro décadas se pensaba que toda regulación laboral era mala. Hay mucha gente que todavía lo sigue pensando en el sentido de que cualquier tipo de regulación o de

institución que esté instalada dificulta el libre mercado o funcionamiento del mercado de trabajo, lo cual termina generando desempleo y problemas.

Al igual que en cualquier otro mercado, la literatura económica plantea que cuando hay fallas de mercado es necesario que exista una regulación para que la solución que se termine dando al final del día se aproxime a lo socialmente óptimo. El mercado de trabajo tiene muchos problemas, algunos de los cuales se denominan fallas de mercado. Hay problemas de fallas de competencia porque las empresas tienen poder monopólico a la hora de contratar. Existen asimetrías de información que son bilaterales: hay empresarios que tienen información que los trabajadores desconocen como también trabajadores que tienen información que los empresarios no conocen. Los problemas de asimetrías de información son fallas de mercado típicas. Sobre todo, creo que hay externalidades muy importantes que hacen que el beneficio privado a la hora de establecer una relación laboral genere un desvío de lo que es lo socialmente óptimo. Estas externalidades tienen que ver con creación o acumulación de capital humano sobre todo al futuro. Cualquier desvío e inestabilidad laboral genera problemas específicos en el trabajador que enfrenta esa situación o que pierde su trabajo, pero también genera problemas en la acumulación de capital humano de su familia y de sus hijos. También genera externalidades en términos de costos de salud y de seguridad social. Si hay demasiada inestabilidad laboral, tenemos una densidad de cotizaciones de los trabajadores más baja, y eso quita financiamiento a la seguridad social. Probablemente, al final del día o de la carrera laboral, las jubilaciones y pensiones tendrán un grado de subsidio más alto o directamente los trabajadores terminarán teniendo jubilaciones o pensiones no contributivas. Entonces, hay externalidad en términos de salud y pensión, pero también en temas de educación. Las nuevas modalidades de trabajo o los cambios que están ocurriendo en el mercado laboral no cambian ni eliminan esas externalidades.

Entonces, creo que es importante que el punto de partida no sea pensar en la llegada de nuevas modalidades de trabajo como un escenario en el que es necesario ir hacia un mercado laboral más desregulado. Entiendo que hay que cambiar el esquema de regulación para que justamente queden todos dentro de los sistemas de protección social, de negociación colectiva, de regulación de los derechos laborales, pero no podemos avanzar hacia un sistema más desregulado.

También se hablaba de la renta básica y demás. Creo que otra de las instituciones laborales que más necesita fortalecerse es la relativa a las políticas activas del mercado laboral, de formación continua y de reconversión laboral. ¿Por qué? Justamente por lo que hablábamos hoy. De todas maneras, soy un poco escéptico en creer que estamos frente a un escenario en el que el mercado laboral tenga transformaciones rápidas y superrelevantes. Lamentablemente, la adopción de nuevas tecnologías en el Uruguay y

en toda América Latina es un poco lenta, y las transformaciones que se dan en el mercado de trabajo no son a la velocidad que uno puede plantearse cuando lee literatura generada para otro tipo de países desarrollados. Sin embargo, esperamos un esquema de movimiento y de transformación en el mercado de trabajo, en el que un tipo de empleo vaya perdiendo participación y siendo sustituido por otro. Hay necesidad de políticas de reconversión. En tal sentido, creo que Uruguay tiene instituciones dedicadas a eso, aunque quizás las políticas no están suficientemente focalizadas. Hay toda una idea de ir hacia lo que son los trabajos del futuro o que todo el mundo vaya hacia el software y la programación. Realmente, ese tipo de políticas terminan fallando y hay que ser más realistas en cuanto al diseño y a la focalización de los programas de reconversión laboral. Creo que en tal sentido habría que hacer una revisión en general y que debería haber más participación de lo que es el sector público. ¿Por qué? Porque uno de los cambios que se proyecta es que probablemente los trabajadores tengan más inestabilidad en las empresas. Eso hace que las empresas pierdan un poco el incentivo de apostar a la formación continua y a la readaptación de los trabajadores porque simplemente después tienen dificultades para apropiarse de ese beneficio.

Es decir que, de nuevo, hay externalidades. A nosotros, como sociedad, nos sirve que los trabajadores se reinventen, se readapten y generen nuevo capital humano. Eso es socialmente óptimo, pero las empresas, por miedo a que en dos o tres años los trabajadores se vayan y esa acumulación de capital humano termine siendo explotado por otra institución, pierden el incentivo privado. Ese desvío de los incentivos privado y público genera lo que pasa con muchos servicios o bienes públicos: son socialmente óptimos, pero el esquema de financiamiento empieza a alejarse de la solución privada. Hay un problema de definición clara de la propiedad y, entonces, los privados tienen menos incentivos para invertir ahí.

Con esto cierro. Trataré de escuchar a alguno de mis colegas, pero después me iré en silencio porque tengo que dar clase.

SEÑORA GALÁN. - Muchas gracias.

Tiene la palabra Gabriel Burdin, licenciado en Economía, de la Udelar; doctor en Economía, de la Universidad de Siena, Italia; profesor asociado en la Universidad de Leeds, Inglaterra, e integrante del Sistema Nacional de Investigadores.

(Se conecta vía Zoom el doctor Gabriel Burdin).

SEÑOR BURDIN. - Muchas gracias.

En primer lugar, saludo a todos.

(Dialogados).

Es un gusto poder participar en esta nueva instancia de la sesión de la comisión. Espero poder hacerlo de manera presencial cuando vaya a Uruguay, la próxima semana. Me interesó mucho el encuadre de esta actividad en particular; es un tema sobre el que he estado pensando y escribiendo desde hace un tiempo.

Para empezar, quiero hilvanar esta discusión con las que tuvieron lugar en las mesas anteriores para no perder la globalidad. Hoy vamos a discutir sobre regulaciones e instituciones laborales y cómo estas pueden ser funcionales o representar un obstáculo en el cambio tecnológico, el aumento de la productividad y la dinámica de la desigualdad. En mesas anteriores se discutió, en primer lugar, que el cambio tecnológico –por lo menos, es lo que intenté plantear– es esencial para un país envejecido como Uruguay, porque resulta fundamental aumentar la productividad de las personas ocupadas para lograr sustentar un sistema de bienestar social universal. En segundo lugar, para aprovechar las oportunidades del nuevo escenario tecnológico necesitamos empresas capaces de implementar las tecnologías de forma competente, y en países como Uruguay –países latinoamericanos en desarrollo– tenemos una larga cola de empresas de baja productividad con prácticas de gestión poco desarrolladas, lo que las coloca en una posición de dificultad a la hora de implementar las nuevas tecnologías. Por último, necesitamos trabajadores con las competencias necesarias para operar las nuevas tecnologías. Ahí es donde aparecen todos los desafíos vinculados al sistema educativo y a la formación profesional de los trabajadores. Todos estos temas se discutieron en mesas anteriores.

¿Qué hacer desde la perspectiva de la regulación laboral y desde las instituciones del mercado de trabajo? Al respecto, tengo bastantes puntos en común con lo que planteaba Gonzalo Zunino en la intervención anterior.

En primer lugar, la idea de «cuanto menos regulación, mejor», que tiene cierta difusión en algunos círculos intelectuales y políticos, es una pésima orientación para

pensar los temas del cambio tecnológico y del futuro del trabajo. Es importante entender que un mercado laboral desregulado no es competitivo o puramente competitivo como pensábamos hace treinta años en economía. En realidad, es un mercado regulado por los empleadores. Por ejemplo, en el prototipo de mercado laboral desregulado, que es el mercado laboral de Estados Unidos, proliferan cláusulas contractuales en los contratos laborales que impiden a los trabajadores cambiarse a empresas de la competencia. Parece paradójico, pero esos niveles de rigidez pueden darse en un mercado que, en realidad, no es desregulado, sino regulado por los empleadores, que son la parte más poderosa de la relación laboral.

¿Significa eso que podemos regular de cualquier manera? No, necesitamos una regulación inteligente, que no obstaculice la capacidad de las empresas de combinar trabajo y capital de forma productiva, pero la regulación laboral es necesaria, y más aún en este nuevo escenario tecnológico.

Un elemento superinteresante en la investigación –que es muy reciente, emergente– sobre los efectos de las nuevas tecnologías de la robótica en el mercado laboral y sus consecuencias sobre el empleo es que estamos viendo introducción de tecnología con pérdida de empleo en Estados Unidos e introducción del mismo tipo de tecnología con relativa estabilidad del empleo en países europeos. Son dos mundos con esquemas de regulación laboral muy distintos. Estados Unidos tiene típicamente una aproximación más liberal, donde básicamente no hay una regulación fuerte del mercado laboral, y Europa continúa con sus mecanismos clásicos de negociación colectiva, protección del empleo, etcétera. Entonces, un mismo shock tecnológico puede afectar de forma muy distinta a las sociedades en función de las características de su regulación laboral. Este es un elemento que emerge de la investigación contemporánea y que países como Uruguay deben tener muy en cuenta.

Quiero repasar algunos capítulos tradicionales de la regulación laboral y en cada uno de ellos entender cuáles son las implicancias y las posibles áreas de reforma, desafíos que países como Uruguay tienen en este nuevo escenario donde debemos pensar en cómo aprovechamos la nueva dinámica tecnológica.

Un área tradicional de la regulación laboral es la protección de quienes están empleados, por ejemplo, vía la protección frente a los despidos. En general, en buena parte de los países - Uruguay es el caso - los empleadores enfrentan ciertos costos a la hora de despedir a los trabajadores. Uruguay está en una posición razonable en términos de esos costos de despido y no creo que sea un área en la que se requieran demasiadas innovaciones. La idea es que hay que tener una sintonía fina en los niveles de protección

del empleo. Uno no quisiera que los despidos fueran gratis para los empleadores, porque cuando un empleador es despedido hay un conjunto de externalidades, como planteaba Gonzalo Zunino. Hay costos sociales, hay costos en términos de salud del trabajador, hay costos en materia de seguridad social – porque hay que sostener el ingreso de ese trabajador y el conjunto de la sociedad lo hace– y hay costos para las familias, para los niños.

Entonces, como sociedad queremos que cuando un empleador despida a un trabajador pague un cierto costo, que no le salga gratis ese despido. Tampoco queremos que ese costo sea extremadamente excesivo, porque eso podría desincentivar que el empleador haga nuevas contrataciones. Evidentemente, si como empleador sé que tengo que pagar un despido muy elevado, voy a pensar dos veces antes de contratar a un nuevo trabajador. Entonces, no queremos ni el ideal desregulatorio donde el costo de despedir trabajadores es cero ni un costo excesivo en materia de despidos. Uruguay está en una posición intermedia, con niveles razonables en relación con países comparables. No me parece que sea esta un área en donde haya que realizar innovaciones importantes, pero tampoco en la que Uruguay deba reducir los niveles de protección frente a los despidos.

Otra área importante de la regulación laboral es la que tiene que ver con la fijación de salarios. Aquí hay dos mecanismos que Uruguay tiene vigentes: uno es el salario mínimo, la idea de que hay un piso salarial mínimo que cualquier contrato laboral debe respetar, y el otro es la negociación colectiva, mecanismo por el cual, a nivel sectorial, se definen también pisos mínimos por categorías laborales y otro tipo de condiciones de trabajo. En este plano Uruguay tiene un sentido con elevada cobertura, que se ha consolidado en los últimos quince o veinte años, luego de sucesivas e intermitentes situaciones con relación al mismo en períodos previos. En este caso identifiqué algunos elementos en los cuales el sistema podría mejorarse. Uno es avanzar en esquemas mucho más protocolizados para habilitar descuelgues o cláusulas de salida por parte de las empresas. Otro es el de mecanismos de negociación secuencial, por los cuales primero negocian los sectores que están más expuestos a la competencia internacional, los sectores con inserción exportadora, y luego esos sectores fijan un parámetro que es tomado en cuenta por los sectores menos expuestos a la competencia internacional. Un tercer elemento - que para mí es muy importante - es la incorporación de mecanismos de participación de los trabajadores en las empresas en aspectos no salariales. Aquí hay una amplia experiencia en países europeos. Podemos mencionar la directiva europea del 2002 de información y consulta a los empleados, que uniformizó las reglas en esta materia para todos los países europeos, y las regulaciones introducidas por Finlandia en 1991 y en el 2008, que establecen la participación de los trabajadores en comités de empresa para discutir, informarse y, en muchos casos, para influir en aspectos vinculados a la organización del trabajo y al empleo dentro de las

empresas, y también participación a nivel de sus directorios. Esta es un área en la que hay ejemplos de legislación reciente, y creo que Uruguay podría avanzar claramente en esta dirección.

Recientemente, en investigaciones que hemos hecho para Europa, mostramos que, por ejemplo, estos mecanismos están asociados positivamente a la adopción de nuevas tecnologías, en gran medida porque estos mecanismos facilitan el desarrollo, dentro de las empresas, de actividades y de prácticas que son complementarias del uso de las nuevas tecnologías. Se comparte información entre sindicatos o representantes de los trabajadores y las empresas; se realizan más intensivamente actividades de capacitación de los trabajadores, así como diversas prácticas que son necesarias para utilizar productivamente la tecnología. Todo esto es facilitado por estos mecanismos de cooperación dentro de las empresas, que están articulados y coordinados con la negociación salarial sectorial más tradicional.

Entonces, se requieren cambios a nivel de los mecanismos de fijación salarial y de negociación colectiva. Sé que el Parlamento tiene un proyecto en discusión. Como no lo conozco en profundidad, no me voy a manifestar sobre el particular, pero sé que estos aspectos no están contemplados y para mí son elementos claves de lo que debería ser una mejora incremental del sistema de negociación colectiva en el Uruguay.

Otra área de regulación laboral importante refiere a los contratos laborales y a las formas contractuales no tradicionales. Aquí aparece el tema de los trabajadores autónomos y de los esquemas de trabajo emergentes por plataforma. El trabajo autónomo es sumamente heterogéneo en cualquier país y en Uruguay en particular. Tenemos trabajadores autónomos de muy bajos ingresos, con actividades irregulares, con actividad formal e informal, transiciones permanentes entre el sector informal y formal, así como trabajadores autónomos de altos ingresos en actividades profesionales. Entonces, es un universo extremadamente heterogéneo.

Para que tengan una idea, en 1985 en Uruguay había un 18 % de ocupados en condiciones de trabajo autónomo y en 2019 eran alrededor de 24 %. El mapa no ha cambiado demasiado o lo ha hecho muy lentamente. Es probable que vayamos hacia una situación en donde sea más común tener transiciones entre diversos arreglos contractuales. El trabajo asalariado sigue siendo absolutamente predominante, pero es probable que vayamos a un esquema en donde las personas tengan inserciones cambiantes a lo largo de su vida y alternen el trabajo asalariado con el trabajo autónomo.

Entonces, la regulación debe estar preparada, en primer lugar, para ser neutral en cuanto a los contratos laborales. La regulación laboral, en principio, no debería generar incentivos hacia un lado o el otro. Por lo tanto, es necesario mirar los esquemas de tributación de los asalariados y del trabajo autónomo y cuidar que no haya posibilidades de arbitraje entre ambos sistemas. Esto es particularmente importante en el trabajo autónomo de altos ingresos, en donde a veces se presentan oportunidades para utilizar la base tributaria del trabajo autónomo a fin de pagar menos impuestos.

También es necesario proveer a los trabajadores autónomos de un conjunto de beneficios que gozan los trabajadores asalariados. Tenemos que universalizar la matriz de derechos laborales para abarcar a esos trabajadores en estas materias. Me refiero a seguros de enfermedad, maternidad, etcétera.

¿Qué elementos particulares se presentan con relación al trabajo de plataforma?

Es una modalidad de trabajo incipiente, en particular para los trabajadores de bajas calificaciones, pero también en algunos servicios profesionales es una oportunidad de trabajo con una dimensión a nivel internacional.

En el sector de trabajadores de baja calificación, en el contexto latinoamericano y en el Uruguay, creo que el trabajo de plataforma representa oportunidades que tienen que ver con su inclusión en la seguridad social. En general son trabajadores que alternan inserciones laborales en el trabajo informal. También hay muchas situaciones de trabajadores migrantes en este sector, que tenemos que mirar con atención, pero en el que hay trazabilidad de pagos, pagos digitales. Entonces, es un sector en donde las oportunidades para la formalización laboral de trabajadores que antes no las tenían son potencialmente importantes y hay que aprovecharlas al máximo. Por ejemplo, se plantea que debería haber esquemas de intercambio automático de información entre las plataformas y las agencias de seguridad social y tributación - nuestra DGI y el BPS, por ejemplo - para hacer una trazabilidad perfecta de pagos y asegurar que estos trabajadores hagan los aportes correspondientes a la seguridad social y tengan acceso a determinados servicios y prestaciones de seguridad social. Me parece que esta es un área para pensar en particular.

Luego está la discusión de si los trabajadores realizan la provisión de un servicio o están en una relación laboral tradicional. Me parece que hay elementos de regulación relacionados con la salud ocupacional que deben llegar a estos trabajadores. La regulación no debería tampoco asfixiar ciertas oportunidades de flexibilidad que brindan

estos empleos y que algunos trabajadores encuentran atractivas, pero debemos también tener en cuenta que las condiciones laborales en estos sectores no deberían precarizarse. Ese es un elemento que la regulación laboral pensada en esta perspectiva del futuro del trabajo debe contemplar. Este es un fenómeno incipiente, emergente, pero si la idea de esta comisión es pensar elementos para anticipar procesos, es importante.

Un último punto al que me quiero referir –y con esto termino– es el de las regulaciones en materia de salud ocupacional y de las condiciones de trabajo, otra área tradicional de la regulación laboral.

¿Qué elementos se plantean con relación al nuevo escenario tecnológico?

Yo voy a plantear un elemento que me interesa particularmente y que está siendo objeto de discusión, sobre todo en los países europeos. Tiene que ver con las posibilidades que la nueva tecnología ofrece a los empleadores de monitorear las actividades de sus empleados, de vigilar si los trabajadores están cumpliendo sus tareas adecuadamente y sobre esa base establecer sanciones, tomar decisiones que penalicen a los trabajadores. Ahí hay un escenario complicado, porque las nuevas tecnologías ofrecen prácticamente una posibilidad ilimitada de invadir la vida privada de los trabajadores, no solo a nivel de los que teletrabajan y que por tanto, vía sus computadoras, pueden ser monitoreados en tiempo real por sus empresas, sino también de trabajadores que realizan trabajo presencial. Esta es un área en donde la regulación laboral, pensando en esta perspectiva del futuro del trabajo, también debería pensar elementos, porque hay valores que están en juego. Por un lado, los empleadores quieren desarrollar el proceso productivo y necesitan organizarlo eficientemente, pero por otro lado hay elementos que tienen que ver con la privacidad y la dignidad de los trabajadores que pueden ser violentados por una utilización intrusiva de las nuevas tecnologías. Esta es un área en donde los reguladores en el mundo desarrollado están comenzando a pensar cautelosamente y creo que nuestro país también debería actuar en el mismo sentido.

SEÑORA GALÁN. - Muchas gracias.

No quiero ser antipática, pero es importante ir controlando los tiempos, porque todos se tienen que ir y nos vamos a quedar sin nadie para poder terminar la sesión de hoy.

Vamos a hacer un pequeño cambio en el orden, porque el doctor Juan Ariel Bogliaccini se tiene que ir en unos minutos. Es profesor de alta dedicación del Departamento de Ciencias Sociales, doctor en Ciencia Política de la Universidad de Carolina del Norte y magíster en Políticas Educativas de la Universidad Alberto Hurtado de Chile. Sus áreas de investigación son la política comparada y los métodos de investigación en ciencias sociales. También es integrante del Sistema Nacional de Investigadores.

SEÑOR BOGLIACCINI. - Muchas gracias a todos.

Primero que nada, quiero pedir disculpas porque me tengo que ir a las 17:30. Tengo que ir buscar a un hijo; no lo puedo dejar tirado. Luego voy a hablar un minuto de eso.

Por lo tanto, les dejo la presentación que tenía preparada, titulada: «Relaciones laborales del futuro. No tiremos al niño con el agua del bañito». Esa es un poco la idea de lo que quiero plantear.

Básicamente voy a hablar de cuatro aspectos: de coordinación, de cooperación, de modernización de la regulación y, finalmente, del rol del Estado.

Como para contextualizar - coincido en muchos aspectos con Gabriel Burdin y con Gonzalo Zunino- , cabe mencionar que durante todo el siglo XX Uruguay estructura su práctica política - es decir, cómo nos relacionamos políticamente - en torno al diálogo social. Eso es muy raro en América Latina y, en ese sentido, tenemos una matriz muy parecida a la europea. Sin embargo, es un diálogo social sin regulación. Si miramos la estructura reguladora del diálogo social de los países europeos y la comparamos con la nuestra, vemos que estamos mucho más agarrados de nuestra buena voluntad, y así ha sido desde siempre. Tenemos la tradición de sentarnos a conversar cuando tenemos un problema; posiblemente influya el tamaño de nuestro país.

Es importante tener presente - yo soy politólogo - que las relaciones laborales estructuran relaciones sociales en un sentido mucho más amplio que simplemente las regulaciones en el trabajo; afectan la paz social y la capacidad de diálogo de una sociedad. Es muy importante tenerlo presente cuando pensamos cómo nos vamos a mover hacia el futuro.

Asociando esto con lo señalado en las sesiones anteriores y teniendo en cuenta esta idea de cambio tecnológico, me parece muy importante recordar que tenemos un país partido en cuanto a oportunidades laborales, fruto de un muy desigual logro educativo. Tenemos dos Uruguay: el de los que terminan secundaria y el de los que no. La capacidad de incorporación tecnológica, la capacidad de trabajo en el mundo formal y muchas otras capacidades están muy limitadas en este último grupo. ¿Qué podemos hacer? Cambiarlo. Ya hablamos de la parte del sistema educativo, pero tenemos que gestionarlo en el marco de las relaciones laborales, porque es una herencia que vamos a tener durante dos o tres generaciones más. Hasta que no logremos cambiar esta situación, pueden estar afectadas más generaciones.

Tengo la intuición de que las puertas de la sociedad del conocimiento no se abren para todos de la misma manera. Crecen formas alternativas de integración social asociadas, por ejemplo, a aspectos delictivos. Entonces, me parece que es muy importante pensar esto en términos de frontera.

En las relaciones laborales - sin negar naturalmente la existencia de intereses diferentes, muchas veces contrapuestos, entre los dos actores sociales principales: trabajo y capital - es clave profundizar la coordinación estratégica buscando complementariedades. Nuestras relaciones laborales son más de confrontación que de cooperación. ¿Por qué? Porque, por la propia estructura de nuestro mercado laboral, hay pocas instancias para cooperar, y ahora voy a ir un poquito más a ese tema.

¿Qué sería ideal? Pensar a futuro estrategias en las que podamos incorporar la idea de que trabajo y capital son socios. En Portugal se llama a ambos parceiros sociais, es decir, socios sociales; no queda bien la expresión en español. Esto es muy importante porque en Uruguay tenemos pocas instancias de diálogo y de cooperación, y están estrictamente asociadas a cuando se reúnen los consejos de salarios. Hay que pensar en otras estructuras distintas para sentarse a dialogar de una forma más estructurada. Por ejemplo, en algunos países europeos existe lo que se llama «acuerdos sociales», que son mucho más macro que los acuerdos simplemente laborales, pero que estructuran. Se generan una vez por año o cada dos años. En Uruguay tenemos algunos sectores, como el de la construcción, el metalúrgico, el de la química, que son especialmente cooperadores y coordinadores entre ellos.

Me voy a referir mínimamente al sector de la construcción, en el que el Estado tuvo un rol de colaboración fundamental para la formación de los trabajadores de la construcción financiada, tripartitamente, por el Estado, los trabajadores y los empresarios. Eso luego derivó en un conjunto de aspectos tremendos en los que estos dos socios colaboran en

muchos sentidos. ¿Por qué fue necesario facilitarlo? Porque - como señalaron Gabriel Burdin y Gonzalo Zunino - en Uruguay nuestro mercado laboral no requiere formación específica, sino general o específica en el sector. Entonces tenemos un conjunto de aspectos que ellos mencionaron - y no voy a extenderme - asociados a que nadie tiene interés en formar a nadie, porque «yo te formo y el otro te contrata por un poco más de dinero».

La facilitación del Estado en estos mercados que son de capacidades generales o específicas a nivel del sector es clave para bajar los costos y también para potenciar mayores niveles de coordinación y cooperación. Entonces, ¿cómo aumentar la cooperación entre actores sociales? Es clave que el sistema político - pensando en las relaciones sociales de futuro - dé la idea de que este es el único juego que hay en el pueblo. No estamos pensando en reformas para cambiar todo, de regularizaciones, de reregularizaciones. La cooperación y la coordinación se basan en que todos entendamos que este es el juego que estamos jugando. Si existe la posibilidad de salir por la puerta de atrás hacia otro juego, siempre va a haber alguien interesado en hacerlo.

Gabriel Burdin mencionó otro aspecto para mejorar la cooperación. En Holanda solo se procesan descuelgues a partir de criterios claros de necesidades con información compartida y eso facilita mucho la cooperación. En varios países se generan incentivos para una negociación regular, como la posibilidad de acuerdos especiales en tiempos duros. De alguna manera, esto se hizo en el Uruguay durante la pandemia. Surgió un conjunto de elementos para el mercado de trabajo – como los seguros– que estaban acotados a determinado momento en el que teníamos un problema y el Estado pudo encontrar formas de promover o de facilitar esta asociatividad a partir, por ejemplo, del financiamiento tripartito de habilidades. Hay algo que dije la vez pasada y ahora lo repito: en este ámbito como en el educativo hay que generar mucha más información, garantizar el acceso, tanto para empresas como para trabajadores, y también para espacios técnicos que puedan colaborar en pensar soluciones a futuro.

¿Cómo mejorar la coordinación? El contexto laboral de futuro es dinámico. Hay una mayor separación entre trabajo y tiempo personal. Eso no está tan claro; por ejemplo, ahora tengo que ir a buscar a mis hijos. Es necesario más tiempo para tareas de cuidados, formación y capacitación. Hay nuevas modalidades de trabajo – que ya se mencionaron– individuales, asociadas a trabajar en el hogar. Holanda y Portugal, por ejemplo, tienen un sistema bien interesante en el que podemos pensar, aunque hay otros. Allí hay un mecanismo de personalización de condiciones a nivel de empresa dentro de los sectores. Es decir, se negocia siempre a ese nivel y no se baja la negociación de sectores a otras áreas, pero existen ciertos aspectos de personalización que se negocian a nivel del sector y que luego funcionan como a la carta. Las empresas

con los trabajadores seleccionan: franjas angostas para salarios y condiciones laborales según las posibilidades de las empresas y trabajadores; aumentos mínimos con acuerdos por productividad sobre estos aumentos; un trade-off entre salario y condiciones de trabajo a la carta. Una empresa que no puede ofrecer más salario tal vez puede ofrecer algunas condiciones de trabajo, algo previamente garantizado por los sectores. No estoy diciendo que hay que hacer estas cosas, sino que estoy poniendo sobre la mesa algunos elementos que son importantes y que nos pueden ayudar a pensar en el futuro.

Otro punto importante es modernizar la regulación del trabajo. Coincidentemente con lo que han expresado Burdín y Zunino, hay una extensa literatura sobre la idea de que la atracción de inversión extranjera directa no necesariamente implica bajar los estándares laborales y de regulación laboral. Naturalmente, el tipo de inversión extranjera que voy a tener está acorde a lo que yo tengo como regulación. Si yo quiero inversión extranjera más atractiva y con buenos estándares laborales, tengo que mejorar mis habilidades en la población. No podemos pretender inversión extranjera de excelente calidad en términos laborales y tener una población completamente deseducada, solo por encima de Guatemala en los porcentajes de finalización de la educación. Entonces, tenemos que movernos para lograr converger.

Por distintos aspectos, Uruguay no es competitivo en un contexto de carrera hacia el fondo en términos de regulación laboral. Eso es muy claro, hay que tenerlo presente y no lo veo como un escenario posible.

Hay que adaptar un poquito la regulación del tiempo del trabajo. Algunas de nuestras normas tienen unos cien años, por lo que hay que ir adaptándolas a nuevos fenómenos. Luego, siempre hay que tener presente el problema de la informalidad. Para los europeos el principal problema es el desempleo y para los latinoamericanos lo es la informalidad; es la porción de gente que trabaja fuera de una relación formal de trabajo. Todo lo que hagamos y todas las tecnologías que incorporemos tienen que estar orientadas a mejorar esos aspectos.

Otro punto es que el Estado debe cumplir un rol muy importante en las relaciones laborales del futuro. Hoy tenemos un Estado que funciona más como decisor – en las relaciones tripartitas dentro de los consejos de salarios – que como facilitador. Un ejemplo de Estado facilitador es el que colabora en el financiamiento de, por ejemplo, el sector de la construcción y a partir de eso genera todo un conjunto de cooperaciones y de coordinaciones entre los dos actores, que es clave. Entonces, debemos tender a mejorar como Estado la cooperación bipartita en formación de habilidades específicas

del sector. Ese es un ámbito en el que es clave poder intervenir para disparar nuevos procesos.

Hay que generar espacios tripartitos más amplios para el logro de acuerdos y pactos sociales. En Uruguay no tenemos esta idea de pacto social que tienen muchos países europeos, que son mucho más macros y claves.

Ciertamente, creo que no hay que vaciar de contenidos los consejos de salarios, pero de alguna manera el Estado tiene que mantener siempre una vocación por lo bipartito, es decir, por incentivar la cooperación entre trabajo y capital. ¿Por qué? Porque en el esquema nuestro actual, puedo ser lo más confrontacional que quiera porque al final el Estado va a intervenir, a tomar una decisión y eso va a colaborar. Entonces eso está bien, creo que no hay que desarmarlo, pero hay que pensar con claridad en cómo, como Estado, podemos incentivar lo bipartito autónomo. Hay sectores que lo tienen en base a conflictos muy profundos que experimentaron en otros momentos y a partir de los cuales lograron cooperar porque se dieron cuenta de que si seguían así se iban a exterminar mutuamente.

Por último, creo que hay que generar más y mejor información, hacerla disponible para actores sociales y el mundo técnico a efectos de facilitar evaluaciones y generación de un corpus de experiencia.

Muchas gracias.

SEÑORA GALÁN. - Damos la palabra a Alejandra Picco, que es economista por la Universidad de la República y actualmente integra el Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT.

SEÑORA PICCO. - Muchas gracias por la invitación y por la posibilidad que se nos da de pensar un poco en estas cosas. Muchas veces, en el trabajo cotidiano, nos cuesta levantar la cabeza y tener una mirada de mediano plazo.

Voy a tratar de no repetir, porque muchas de las cosas que iba a decir ya fueron expresadas. En ese sentido, voy a tratar de no ser muy desordenada e ir respondiendo algunas de las preguntas.

Tanto Gonzalo Zunino como Gabriel Burdin allanaron bastante el camino. Quiero aclarar desde dónde me iba a parar respecto a lo que iba a decir. Sin duda, todos los cambios que se viven y que se vienen en el mundo del trabajo a partir de la irrupción tecnológica y de la mediación de la tecnología en las relaciones laborales deben ser abordados con regulación. Considero que la normativa y las instituciones tienen que ser ajustadas a esos cambios, pero también hay que dejar atrás la discusión o los planteos que hacen ver que la regulación no está pensada para un mundo con más tecnología en el trabajo o incluso en las relaciones laborales. Esa es una falacia de quienes consideran que la regulación laboral es un impedimento para la actividad económica. Eso es algo que no tiene ningún sustento empírico pero que todavía se plantea, por lo que me parece bueno pararse ahí.

Voy a hacer algunos comentarios, en particular, de algunas instituciones del mercado de trabajo, de toda la institucionalidad que se ha creado. Se ha avanzado mucho en materia de negociación colectiva, que es básicamente en lo que trabajo.

Creo que Uruguay tiene fortalezas muy grandes. Voy a puntualizarlas primero y después voy a hablar de algunas debilidades o cuestiones sobre las que tenemos que trabajar, porque son un debe hoy en materia de negociación colectiva y más aún si pensamos en todos estos cambios que se van dando en el mundo del trabajo.

Como se decía, hoy en Uruguay más o menos el 70 % de los ocupados tiene una relación de trabajo asalariado. Eso es algo bastante particular en la región y distinto de lo que pasa en América Latina. Como decía hoy Gabriel Burdin, creo que sí hay una diferencia importante entre la protección que tienen los trabajadores en una relación asalariada y la que mantienen los trabajadores independientes o autónomos. Esa gran predominancia del trabajo asalariado hace que el sistema de negociación colectiva tenga una cobertura muy amplia, porque abarca al cien por ciento de los trabajadores asalariados. Sin embargo, hay una disparidad entre la regulación y los derechos que protegen a los trabajadores asalariados y los no asalariados. Esto hace que la mediación de la tecnología en las relaciones de trabajo se use como una manera de tratar de esquivar o de disfrazar una relación asalariada en desmedro de los derechos que pueden tener los trabajadores. Me refiero, por ejemplo, a los trabajadores de las plataformas. En este caso, me parece que los trabajadores autónomos, los independientes, son una categoría muy amplia. A mí me preocupan más los trabajadores con menores condiciones objetivas o más débiles. En ese sentido me parece que muchas veces la tecnología se usa como manera de encubrir o de disfrazar una relación asalariada, de manera de desproteger y precarizar, en definitiva, el empleo.

Con respecto a las ventajas de la negociación colectiva, en primer lugar, me parece que la fijación del salario que se hace en ese marco tiene una cobertura muy importante. Esto se debe al gran peso que hay de los trabajadores asalariados y, además, a que la negociación colectiva tiene muy amplia cobertura efectiva y no solo en la norma. Es muy fácil predecir qué va a pasar con la evolución del salario si uno solamente imputa los ajustes de las resoluciones de los consejos de salarios a los distintos sectores de actividad. Es decir, eso tiene un impacto real, muy importante, no solamente en la norma o en la regulación. Me parece que eso hace a la cobertura y es una fortaleza grande sobre la que debemos trabajar.

En segundo lugar, considero una fortaleza bien importante - tal vez tengo algunas diferencias con ciertos aspectos que acaba de plantear el señor Bogliaccini - cómo se debería dar esa negociación colectiva y cómo se debería pensar hacia adelante. Creo que es una fortaleza que tengamos una negociación colectiva donde el nivel preponderante sea el de la rama de actividad. Eso no quita que a nivel sectorial se pueda pensar en otras coordinaciones, ya sea a través de cadenas de valor o de incorporación de acuerdos supranacionales, pero dadas las condiciones que tiene Uruguay, no va a lo tripartito.

SEÑOR BOGLIACCINI. - Lo que dije fue que esa es la situación holandesa, no la nuestra.

SEÑORA PICCO. - Respecto a lo tripartito, creo que debería ser la modalidad de negociación preponderante.

Que el nivel de rama sea el nivel preponderante no solo es bueno en cuanto a, por ejemplo, mitigar la disparidad salarial y proteger a los trabajadores más débiles o con menores condiciones en esa negociación, sino que también le da una potencia muy importante a la política salarial desplegada por el Gobierno. Eso creo que tiene impactos no solo en lo que pasa con el salario, sino también en otras dimensiones como la distribución de ingresos y los niveles de pobreza. Considero, entonces, que el nivel de rama debería ser el preponderante, pero eso no quita que pueda haber otros que acompañen eso.

También pienso que lo tripartito debería ser la forma de negociación colectiva por esas mismas razones. Me parece que el Estado tiene que estar en la negociación, en particular en la fijación de salarios, pero también en la de las condiciones de trabajo, porque hoy

en la negociación colectiva capaz que la ley tiene que determinar salarios mínimos por categoría y también ajustes salariales. Sin embargo, va mucho más allá de eso, ya que se fijan condiciones de trabajo y, en definitiva, las resoluciones de los consejos de salarios son las que establecen las condiciones de trabajo que, en general, están por arriba de la normativa general para los trabajadores de los distintos sectores de actividad. Me parece que ahí debe estar el Estado por todas las implicancias que eso tiene en materia de condiciones de trabajo y de política salarial y por cómo se vincula con otras variables que hacen a la vida de las personas. Es por ello que creo que el Estado no debería desaparecer.

Por ahí había alguna pregunta disparadora con relación a cómo nos imaginamos que deberían ser esas organizaciones de trabajadores en particular o esas representaciones con trabajadores que capaz están trabajando de manera separada o cotidianamente no con sus pares. Obviamente, eso genera nuevos desafíos, pero es algo que la negociación colectiva muchas veces ya lo ha resuelto, incluso para trabajadores que están en condiciones más precarias o con niveles de partida mucho más bajos. Eso se ha resuelto, por ejemplo, en el caso del trabajo doméstico remunerado, donde no trabajan todos juntos o en el trabajo a domicilio de las talleristas de la vestimenta. Me parece, entonces, que ahí hay un desafío, pero no la imposibilidad para que los representantes de la negociación colectiva, en definitiva, sean las organizaciones de trabajadores, las organizaciones empresariales más representativas y el Estado.

Se mencionó un punto que, me parece, es una gran debilidad que tenemos hoy en el sistema de negociación colectiva, en la institucionalidad laboral, y es que el Estado tiene un rol bien importante para cumplir respecto a la disponibilidad de información. Es un tema que me parece bastante difícil de abordar porque, por un lado, el Estado debería ser un promotor y liderar esos procesos, pero en realidad hay una cultura de no mostrar la información que es muy fuerte y que se debería romper. Creo que eso lo tenemos que pensar a futuro si queremos que temas como los cambios en la organización del trabajo, la capacitación, la incorporación de nuevas tecnologías se discutan - creo que debería ser así - tripartitamente y en el ámbito de la negociación colectiva. Para que eso suceda, se requiere de información. Hoy por hoy, eso ya es una traba. Desde mi punto de vista - tal vez, tenemos algunas diferencias, incluso con la gente que trabajo -, es impensable la fijación de ajustes salariales en el mediano plazo sin que esos ajustes salariales tengan ninguna referencia en las trayectorias sectoriales, más allá de las intuiciones que puede haber de trayectorias sectoriales. Para eso se necesitan indicadores que, obviamente, deben ser avalados por las partes, pero que deben estar arriba de la mesa.

Muchas veces existe temor en mostrar información; eso pasa también con los descuelgues. En Uruguay creo que hay mucho temor y mucha reticencia de las empresas de poner información arriba de la mesa. Si bien el Estado debería promoverlo, ya tenemos bastante camino allanado porque hay cámaras empresariales en la mayoría de los sectores que manejan esa información y no tiene que estar personalizada por empresa.

Otra cosa que se mencionó bastante es el tema de la flexibilización o la flexibilidad en algunas normativas laborales que aparecería como un impedimento o un obstáculo en la introducción de esas nuevas tecnologías. Ahí se habló bastante, por ejemplo, de la flexibilidad horaria de la jornada de trabajo. Creo que esos temas tienen que ser abordados sectorialmente. Me hace mucho ruido pensar en alguna normativa general que pueda flexibilizar la jornada diaria de trabajo a nivel general. De repente, eso puede no hacer mucho ruido o no ser muy raro en algunos sectores, pero a nadie le gustaría, - por ejemplo, a los choferes - tener una jornada diaria totalmente desregulada o una jornada semanal. Sería bastante peligroso. Me parece que todas esas cosas tienen que ser pensadas sectorialmente y en el marco de la negociación. Además, me parece que discutir sobre la flexibilización de la normativa genera una traba, por ejemplo, para el movimiento sindical, porque cuando se habla sobre ese tema siempre se está pensando en adaptar a las personas a las necesidades del proceso productivo y no se pone a las personas y sus necesidades en el centro. Entonces, ese es uno de los problemas.

Otra de las cuestiones que no contribuye mucho en este debate es que, en general, cuando se habla de esa flexibilización, por ejemplo, de la jornada de trabajo o del teletrabajo, se pone como ejemplo a sectores más pujantes o a trabajadores más calificados o de mayores ingresos y justamente no es ahí donde está instalada la problemática. Por ende, no me parece que estos ejemplos contribuyan a la discusión.

No obstante, sí creo que hay una cantidad de cuestiones que se pueden flexibilizar a nivel sectorial de la normativa general, pero, evidentemente, eso se tiene que dar con información en una discusión a ese nivel.

Creo que no me quedó nada más para decir. Con gusto responderé en caso de haber alguna pregunta.

SEÑORA GALÁN. - A continuación, cedemos el uso de la palabra a Rafael Sotelo, ingeniero electricista opción telecomunicaciones, por la Udelar, magíster en Dirección de

Empresas por el IEEM, doctor en Ingeniería Telemática por la Universidad de Vigo, director del Área de Investigación de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Montevideo y referente en computación cuántica.

SEÑOR SOTELO. - Muchas gracias por la presentación y la invitación. Me siento honrado de estar con ustedes y poder contar mi percepción de este tema.

Les comento que luego del puntapié inicial de este grupo para participar en este tema, no tuve más comunicación hasta estos días pasados en los que me invitaron a esta sesión en particular, que me parece de suma relevancia.

Como se mencionaba, mi experiencia proviene de la ingeniería. También soy integrante del Sistema Nacional de Investigadores en el área de la ingeniería. Asimismo, soy docente de la Universidad de la República – ingresé en 1989 – y he sido asesor de empresas en distintos casos.

Hoy en día las personas con las que estoy más en contacto son las que mencionaba Alejandra Picco: las que tienen mayor capacitación y posibilidades, sobre todo, en exportación. Cuando me convocaron a concurrir a esta Comisión Especial de Futuros y por el tema del futuro del trabajo, me imagino eso, que es donde el Uruguay tiene las mayores oportunidades de desarrollarse. Para el Uruguay, la irrupción de la inteligencia artificial y la globalización puede ser –según como lo tomemos– una gran oportunidad de baipasear las grandes dificultades geográficas que tenemos. La pandemia lo probó: tenemos una buena estructura en telecomunicaciones y una buena formación de personas. Se pudo seguir trabajando inmediatamente y a muchos se les abrió la posibilidad de seguir trabajando de igual a igual con organizaciones de los países centrales. Eso trajo oportunidades para los sectores que se mencionaban y, probablemente, también para los demás.

Mi único acercamiento con la regulación la tuve en mi carrera como ingeniero - durante seis meses- , con Héctor Barbagelata, doctor en Derecho y Ciencias sociales, instancia en la que vimos todo; fui uno de los pocos estudiantes que iba porque me interesa mucho el tema. Más acercamiento que ese no tengo. Por mucho tiempo he desarrollado tecnología estando cerca de exponentes uruguayos e internacionales.

Otra área en la que trabajo de manera voluntaria es en el IEEE, una organización, una especie de asociación de ingenieros en tecnología, que tiene 400.000 miembros y genera

estándares, realiza conferencias. Allí me desempeño en distintas actividades, lo que me ha dado la oportunidad de exponerme con mucha gente. Es algo que considero muy bueno, en general, para Uruguay.

Sobre la base de lo que interpreté de las preguntas, voy a leer mi breve respuesta – que pasé por escrito– y haré alguna reflexión más en función de lo que se ha ido comentando.

Como decía, sobre la base de mi experiencia - que es la que relaté -, el proceso de transformación del mundo laboral, con la irrupción de la tecnología y, en particular, de la inteligencia artificial, sumado al proceso de globalización, ha sido beneficioso para trabajadores, empresarios y emprendedores. Diría, además, que también lo ha sido para los usuarios uruguayos. Partiendo de eso, tengo una visión optimista sobre el impacto de la tecnología en las personas, en particular sobre su trabajo y en distintas aristas de la sociedad. Un aspecto fuertemente positivo es que en algunos ámbitos esta transformación ha permitido atemperar la desventaja que representa la situación geográfica de Uruguay para el mundo del trabajo. Esto se ha dado, en parte, en forma espontánea y estimulada por cierta flexibilidad regulatoria. Cabe destacar que hoy podemos ver el uso de cierta tecnología y prever otros usos. Por ejemplo, recién se mencionaba a los empleados de plataformas; creo que eso ya está presente. Si bien podría incrementarse, no lo veo tanto como algo a futuro.

Por otro lado, una de las cosas nuevas de los usos de la tecnología es la regulación, si se puede interpretar como algo que ya existe. Es decir, existe determinada regulación sobre cómo se trabaja, de qué manera; habrá que ver si cambia sustancialmente o no el que venga a través de plataformas. En definitiva, hoy hay cierta tecnología, que conocemos y sobre la que prevemos que puede haber otros usos, pero también habrá tecnologías o modalidades de uso que ni siquiera nos imaginamos.

Por lo tanto, con respecto a lo que se planteaba en la convocatoria acerca de construir institucionalidad anticipatoria, no me parece bueno, ya que podría inhibir el desarrollo de estas cosas que ni siquiera nos imaginamos o el desarrollo y el aprovechamiento virtuoso del uso que la tecnología otorga.

Una cosa que me parece importante es generalizar los convenios con otros países para evitar la doble tributación y permitir que trabajadores uruguayos puedan desempeñarse en el exterior – ya lo hacen mucho, pero no tenemos esos convenios con otros países– y que empleadores y emprendedores uruguayos puedan contratar trabajadores en el exterior.

En la convocatoria se hacía referencia a la preocupación por los escenarios de automatización, sustitución y pérdida de ciertos puestos de trabajo, así como al impacto de la globalización. Pienso que un foco importantísimo es el de la educación, tanto de las personas que sufren este impacto directamente como, especialmente, de las generaciones jóvenes. Se ha hablado de problemas que nos acucian, de los trabajadores que están sufriendo estas cosas ahora, pero creo que debemos pensar - y, si hablamos a futuro, muchísimo más - en la educación – desconozco si ya se trató el tema en este ámbito; supongo que sí, especialmente de los jóvenes.

En ese sentido, creo que algunos de los principales temas a transmitir en esta preocupación por la educación deberían ser, especialmente, el gusto por el pensamiento abstracto y el idioma inglés - fundamental en este mundo globalizado -, para poder integrarnos adecuadamente en todos los ámbitos, tanto desde Uruguay hacia afuera, como con las personas que nos visitan. En los países centrales, y no de habla inglesa, todo el mundo habla inglés. Además, en las reuniones entre corporaciones o personas que son de distintos países, o sea con distintas lenguas originales, se habla en inglés. Entonces, me parece fundamental que los uruguayos tengamos una buena formación en el idioma.

Otro aspecto importante de la educación es la cercanía de la tecnología, porque por ahí va el mundo del futuro, como todos reconocemos. Es interesante la exposición a experiencias internacionales con los países centrales, principalmente, para tomar ejemplo. A veces vemos niños o adolescentes virtuosos que van a concursar en la NASA o en alguna otra institución tan destacada a nivel mundial. Procuremos que esto sea más corriente, que nuestros niños puedan tener contacto o intercambio con escuelas de otros países para tener experiencia, conocer hacia dónde va el mundo y cómo lo ven esos otros niños.

Otro tema fundamental es la apertura al cambio y que ya desde nuestra educación sepamos que el mundo cambia y que nosotros vamos a cambiar. Ojalá todos tengamos el gusto por aprender permanentemente como lo vemos por lo menos los que estamos en esta área. Yo me recibí hace muchos años y para bien o para mal he tenido que estudiar permanentemente, y lo mismo les sucedió a los que me antecedieron y a quienes les enseñó. Siempre está la necesidad de capacitación permanente y la superación personal.

Quiero comentar también que se ven reportes de referentes como la Unión Europea o The World Economic Forum, en los que muchos creadores están trabajando hacia el exterior.

Otra tendencia refiere a las dificultades de medir las ocho horas en el trabajo remoto. Una tendencia que la propia Unión Europea menciona en documentos propios es el tema de la evaluación por tareas. Ir por ese camino tal vez sea mucho más que ir a una evaluación por cumplir ocho horas de trabajo. Más allá de la flexibilidad laboral, eso está planteado como algo más adecuado para este mundo que se viene.

Por otro lado, se mencionó el tema de la inversión pública. En los países centrales vemos que en las tecnologías de punta construyen el futuro con inversión pública; después viene la privada. En estos pocos años he sido testigo de lo que es la inversión pública en determinados países en un área particular, que se mencionó como referente, y lo agradezco; me refiero a la computación cuántica. En ese tema los países tienen una inversión recontramillonaria y la inversión privada recién se disparó el año pasado. Puedo aportar más información si fuera de interés. Eso no es de ahora, viene de antes y esa práctica de apoyo público no es solamente nacional sino también regional – como sucede en la Unión Europea– y provincial en países como España, Canadá, etcétera. En esos casos, las provincias apoyan con inversión pública a la academia, a la industria, a la interacción academia-industria. Así se da en muchos casos la innovación y la construcción de este futuro tecnológico.

Por último, quiero mencionar un par de temas muy importantes como es la inteligencia artificial, que no solamente tiene impacto en el trabajo, sino también en la vida de todos. Hay un tema ético fundamental del que hay que preocuparse. Se mencionó, por ejemplo, la intromisión en el trabajador para controlarlo. Hay que estar muy atentos a cómo es eso, a qué cosas uno puede estar dispuesto a aceptar y cómo se controlan o qué podemos permitir que se controle y hasta dónde.

En ese sentido, me parece que hay cosas que ya están reguladas para la vida cotidiana, y esta es otra manifestación más. O sea, hay colegas que estamos escuchando en línea y es como si estuvieran acá. Entonces, nadie tiene derecho a espiar a otra persona; eso es un delito en cualquier lado, y ahí no hace falta interpretar ni regular más nada.

Les agradezco y quedo a disposición de ustedes.

SEÑORA GALÁN. - Por último, le damos la palabra a Sofía Scaserra, economista, investigadora asociada al Transnational Institute, miembro del Instituto del Mundo del Trabajo, directora del Observatorio de Impactos Sociales de la Inteligencia Artificial, miembro de la Alianza por Algoritmos Inclusivos.

SEÑORA SCASERRA. - Muchas gracias por invitarme.

Resulta difícil cerrar las exposiciones luego de las formuladas anteriormente. Los colegas que me precedieron en el uso de la palabra expusieron visiones muy acertadas y prolijas sobre cuáles son los desafíos del mundo del trabajo que nos esperan de cara al presente, de cara a las transformaciones que estamos viviendo.

Comienzo diciendo que la tecnología no es neutral. La tecnología no viene dada de forma neutra, sino que es pensada por alguien que tiene intenciones y objetivos, que no necesariamente son malos, pero que quizás no son los que perseguimos como sociedad. Un ejemplo que me gusta dar sobre este tema es el de la historia de la bicicleta. Las primeras bicicletas eran Penny Farthing, que tienen una rueda grande adelante y una rueda chica atrás, que ahora utilizamos como objeto vintage de decoración en nuestras casas. Estas bicicletas solo podían ser montadas por hombres, se consideraban bicicletas de élite para hombres fuertes, ágiles y poderosos. Las bicicletas que conocemos hoy, al inicio se hacían en secreto porque los grandes fabricantes no querían que la marca se asociara al poder, a la habilidad, a las personas más lindas, poderosas, fuertes y hábiles. Entonces, las mujeres y los ancianos, que eran los que encontraban las bicicletas Penny Farthing muy complejas de montar, en secreto empezaron a pedir a los artesanos que les fabricaran la bicicleta para poder ir al mercado. Esta historia muy tonta, de una tecnología antigua - porque las bicicletas ya tienen bastantes décadas con nosotros -, nos ha dejado una enseñanza poderosa: que las tecnologías que consumimos de mainstream, que nos venden y que las marcas producen, no son las que nos convienen como sociedad, no son las tecnologías que nos sirven para todos y que nos potencian. Entonces, muchas veces es necesario comenzar a regular las tecnologías planteándose qué objetivos queremos como sociedad.

He escuchado aquí decir que la tecnología tiene mucho potencial, que puede hacer insertar a Uruguay en el mundo, en las cadenas de valor, y es así, puede hacer eso, pero no lo va a hacer automáticamente ni tiene por qué hacerlo. La tecnología se diseña con un objetivo, con un propósito, que puede ser precarizar o automatizar a los trabajadores o vigilarlos, pero no potenciarlos. Entonces, lo primero que nos tenemos que preguntar

es si la tecnología que estamos insertando en la matriz productiva uruguaya, que se está insertando en los puestos de trabajo, potencia a los trabajadores uruguayos o es una tecnología que los precariza, los automatiza o los reemplaza.

En ese sentido, me parece interesante entender la importancia del Estado y de la regulación. Obviamente, regular el futuro es imposible, no podemos hacerlo, pero sí podemos regular el presente, y cuando lo hacemos, me parece que siempre hay que tener en cuenta que la mejor solución para todos los problemas de la sociedad es más democracia, mucho más diálogo social. Por lo tanto, debemos elaborar una nueva agenda de derechos laborales pensada ya no con una revolución industrial o con un paradigma productivo fordista, porque evidentemente la intermediación tecnológica habilita otras formas de producción y otras maneras de formar las cadenas globales de valor, como muy bien se describió acá. Las fábricas fordistas con una línea de montaje y un trabajador al lado de otro ya no existen. Hoy la fábrica es internet, la computadora, la línea de montaje, somos todos los que estamos conectados a la red, por lo que hay que empezar a pensar la agenda de derechos laborales con la mente del capitalismo digital que estamos viviendo y no con la mente de la Revolución Industrial de hace un siglo. En ese sentido es necesario introducir una nueva agenda de derechos laborales acordes a esta intermediación tecnológica que, si bien trajo muchísimos beneficios, también ocasionó muchísimos problemas.

Creemos que un derecho laboral fundamental que tenemos que regular en toda América Latina y el mundo –en algunas legislaciones ya lo van teniendo tímidamente, pero tiene que ser más fuerte– es el derecho a la desconexión digital, porque realmente los trabajadores laboran veinticuatro horas al día, los fines de semana, tienen conexiones a Internet y reciben mensajes del trabajo todo el tiempo.

El derecho a la desconexión no es el de los trabajadores a tirar el celular a la basura o a clavar el visto al jefe, sino a que no los molesten fuera de su horario de trabajo, a que existan pautas claras respecto de los horarios en que pueden recibir mensajes, tal vez en uno distinto al de la jornada laboral que se puede implementar a través de un sistema de guardias y demás, pero que una vez que se fije debe ser respetado. Hemos perdido la soberanía del tiempo libre y de calidad, que es un derecho no solamente de los trabajadores en esta nueva revolución industrial, sino también un derecho feminista, porque cuando responder fuera de horario es una nueva habilidad laboral, las mujeres tenemos muchas menos chances de hacerlo, dado que en su mayoría destinamos mucha carga horaria a la economía del cuidado. Además, recibir mensajes fuera de horario no permite la organización de las tareas de cuidado dentro del hogar, porque aun cuando la familia quiera organizarse y dividírselas, si se interponen llamadas del trabajo

es muy difícil conseguirlo. Por tanto, es un derecho, no solamente de los trabajadores, sino también feminista.

Acá se mencionó la vigilancia. Evidentemente la protección de datos de los trabajadores es clave. Hay que empezar a tener una agenda de protección de datos de los trabajadores. Tanto Argentina como Uruguay tienen una ley de protección de datos y, en este momento, en Argentina estamos discutiendo una nueva ley de protección de datos que sería importante actualizar con una agenda de derechos laborales y que los trabajadores puedan saber qué datos se están recabando de ellos, así como poder eliminarlos o llevárselos cuando se termine la relación laboral.

Además, los sindicatos tendrían que hacer auditorías para saber qué datos se están teniendo de los trabajadores y de qué manera están siendo utilizados. ¿Están siendo vendidos a terceros? ¿Están siendo utilizados para hacer espionaje o chantaje o para afectar las carreras laborales de los trabajadores? Evidentemente, el sindicato tiene que estar en conocimiento de estos temas porque es fundamental que sea así.

También habría que pensar en una cogobernanza de datos, que los trabajadores sean parte de esa mesa y se les diga qué datos se van a recabar, en qué circunstancias y con qué objetivo, y aquellos datos que no tienen que ver con la función productiva no deberían ser guardados.

Ahora bien, existen otros nuevos derechos. Acá se mencionó que la tecnología aumenta la productividad del trabajador. Entonces, si así fuera, ¿se ha pensado en negociar mejores salarios para los trabajadores o la reducción de la jornada de trabajo? Es importante que lo tengan en cuenta los parlamentos, porque no puede ser que, si hay un aumento de la productividad como consecuencia de la inserción tecnológica, ese beneficio quede para el empresario y el trabajador, que tiene multiplicidad de tareas y que puede resolver más en menos tiempo, no reciba nada.

Por último, un nuevo derecho laboral que surge con la intermediación tecnológica y que la clase trabajadora tiene que empezar a plantear y a pelear, es que elegir los horarios de trabajo no es sinónimo de autonomía. Existe una relativa soberanía del tiempo de trabajo que ganamos los trabajadores, producto de la intermediación tecnológica, que debe ser un nuevo derecho laboral. En Argentina la ley de teletrabajo estableció que aquellas personas que tienen hijos a cargo o personas adultas con cuidados especiales pueden elegir sus horarios de trabajo, y si bien tienen que trabajar la cantidad de horas estipuladas por contrato, les asiste el derecho a cortar para llevar el

niño al médico o llevarlo y traerlo de la escuela. Esto es importantísimo. Hay que empezar a pelear por la soberanía del tiempo de trabajo, porque es una demanda no solo de la clase trabajadora, sino fundamentalmente de los jóvenes trabajadores, que cada vez más encuentran en la autonomía algo deseable solamente por sentir que pueden dominar sus propios horarios de trabajo. Esto es una barbaridad. La soberanía del tiempo de trabajo - la relativa soberanía del tiempo del trabajo - debería ser un nuevo derecho laboral y no un sinónimo de autonomía. Esto no tiene nada que ver con la autonomía. Hay una relación de dependencia, pero los trabajadores hemos ganado soberanía de tiempo del trabajo gracias a la intermediación tecnológica, y la tenemos que usar a nuestro favor en este sentido, para ganar más derechos y mejores condiciones de trabajo.

Para terminar, me parece que es importantísimo señalar que cada vez que se introduce tecnología en un ámbito de trabajo, se haga de forma consensuada y paulatina. Hay muchos ejemplos alrededor del mundo de los sindicatos, de Estados y de empresas que han negociado formas paulatinas de reinserción laboral de los trabajadores cuando ingresa una nueva tecnología que va a reemplazar o a cambiar sus condiciones de trabajo. Evidentemente, se necesita capacitación, y esta no tiene por qué estar a cargo del trabajador o meramente del Estado, sino que puede ser realizada en su conjunto por todos los actores de la sociedad.

Por eso digo que es importante responder con más democracia, con más negociación colectiva, con más tripartismo, con más actores sentados a la mesa de negociación. Entendemos que si vamos a tener un cambio tecnológico que modifique la matriz productiva de nuestras economías, la forma de trabajo de los trabajadores y la forma de hacer negocios de las empresas, es fundamental y necesario que esto se realice con diálogo social, con consenso en la sociedad y con una nueva agenda de derechos para que la tecnología no sea diseñada, armada y utilizada para precarizar, someter y automatizar a los trabajadores y reemplazarlos, porque no queremos economías cada vez más débiles, con salarios más bajos y con mayores tasas de desempleo. Lo que queremos es saltar al desarrollo como América Latina y tener mejores condiciones de trabajo para nuestros trabajadores. Por lo tanto, me parece que hay que responder con diálogo social, con democracia, con una inserción consensuada en términos de capacitación, de auditorías, de espacio temporal - es decir, teniendo en cuenta cuánto tiempo se va a tardar en hacer esa nueva inserción tecnológica -, de impacto en la vida de los trabajadores, de entender si esa tecnología fue diseñada en forma local y respeta los patrones culturales y sociales que tenemos dentro de nuestra región o si no los respeta y no los tiene en cuenta. Eso solamente lo pueden decir los trabajadores representados a través de su sindicato porque son quienes tienen la capacidad de decir si esa tecnología les está afectando la vida de forma negativa. Muchas veces escucho a los empresarios decir «Nosotros entendemos, nosotros

entendemos», pero después, a la hora de hacer la auditoría, se contrata a una empresa de afuera para ver lo que está ocurriendo dentro del espacio empresarial en donde se aplicó la tecnología. Si queremos saber si realmente una tecnología afecta la vida de los trabajadores, tenemos que preguntarles a ellos, representados a través del sindicato, y no a una empresa multinacional que viene a hacer una consultoría.

Entonces, me parece muy importante empezar a entender que esta negociación tiene que ser amplia, hay que negociar un plus por productividad, pero también espacios temporales, capacitación, formas de inserción tecnológica, auditorías y un montón de agendas más que tienen que ver con entender que esa tecnología va a afectar la vida y la productividad de esos trabajadores. Por ende, necesariamente se requiere de una regulación, tanto a nivel nacional emitida a través del congreso, como a nivel de la negociación colectiva mediante un acuerdo o un convenio colectivo de trabajo.

No me extiendo mucho más porque hay que cerrar la sesión, pero es el aporte que quería dejar de alguna manera, con una agenda de derechos que me parece importante empezar a entender en materia regulatoria de cara, no a lo que se viene, no al futuro, sino al presente, a lo que estamos viviendo hoy día, que es un cambio bestial en la forma de producción debido a que hemos abandonado la revolución industrial fordista y estamos frente a un nuevo capitalismo digital o tecnológico que evidentemente ha cambiado la forma de producción a través de la intermediación tecnológica y que necesita una nueva agenda de diálogo y de negociación colectiva.

Muchas gracias.

SEÑORA GALÁN. - Se nos acabó el tiempo. Teníamos dos invitados más que iban a exponer sobre renta básica y el tratado vinculante, tema en el que vienen trabajando desde hace mucho tiempo. Queremos proponer, señor presidente - porque no hay más tiempo -, que nos hicieran los aportes por escrito para que sean incorporados a la versión taquigráfica.

Aporte Prof. Christian Adel Mirza

Aporte Alberto Villarreal

SEÑOR MIRZA. - Soy profesor y, además, diputado suplente; varios de los que están aquí me conocen.

Quiero proponer al presidente de la comisión introducir en su agenda la opción de la renta básica universal como tema a discutir porque se está debatiendo a nivel mundial. Desde la Cepal hasta la OIT, pasando por el Banco Mundial y el BID están discutiendo sobre la renta básica universal. La propuesta concreta es que anoten el tema en la agenda y, eventualmente, si lo entienden necesario, nos convoquen para hacer una presentación.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE. - Hoy se nos terminó el tiempo, pero quiero señalar que fijamos ese horario porque todos tenemos los tiempos acotados. Este es un proceso que continúa. Siempre decimos que nuestro modelo finlandés llevó en la primera etapa, para tratar este tema, cuatro años. Me refiero a la conferencia «El Futuro del Trabajo, el Trabajo del Futuro, una mirada desde Uruguay». El próximo 26 de setiembre vamos a hacer un primer avance de un primer reporte anual que será terminado el año que viene. Está planteado el tema de la renta básica universal y lo vamos a seguir conversando, entre otros aspectos.

Están todos invitados para el próximo 26 de setiembre a las 18:00 en el salón de eventos del Palacio Legislativo donde, reitero, se dará a conocer un primer avance, porque fueron muchos los aportes y no queremos encerrarnos en un reporte donde, entre otras cosas, tenemos pedidos de muchos de los expertos para participar en la revisión de ese reporte y también tener el suficiente espacio para hacer las correcciones e, incluso su discusión. Por eso les informo que el 26 de este mes, básicamente, se presentará un avance donde se hablará sobre la participación de los expertos y se darán a conocer algunos titulares de los aportes.

Están presentes Lydia Garrido, que es la experta que nos está acompañando, Bruno Gili que está conectado por Zoom, y lamentablemente no pudo concurrir Inés Fynn porque hoy falleció su padre. Por lo tanto, tenemos un equipo de trabajo y continuaremos este proceso. Como saben, el régimen de trabajo es una sesión por mes, y faltan muchas sesiones para completar incluso este primer reporte.

Estamos transitando este proceso y hay muchos temas para profundizar. Pedimos disculpas al ingeniero Sotelo porque no era el tema específico, pero igual fueron muy buenos sus aportes.

En nombre de la Comisión Especial de Futuros agradecemos también la presencia de los señores legisladores y de quienes nos han acompañado, y los esperamos a todos el 26 de septiembre a las 18:00 en el salón de eventos del Palacio Legislativo.

Se levanta la sesión.

(Son las 18:05).

Montevideo, Uruguay. Poder Legislativo.