

TECNOLOGÍA Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: LOS RETOS QUE LOS SINDICATOS AFRENTAN EN UN ESCENARIO DE REVOLUCIÓN 4.0

***TECHNOLOGY AND NEW WAYS OF JOB: THE PROBLEMS THAT UNIONS FACE IN A
REVOLUTION 4.0'S SCENARIO***

Cognitio Juris

Ano XI - Número 35 - Junho de 2021

ISSN 2236-3009

Autores:

Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira[1]

Marccela Oliveira de Alexandria Rique[2]

André Ricardo Fonsêca da Silva[3]

RESUMEN: Este estudio tiene como objetivo investigar el papel de los sindicatos en la reconfiguración de la representación de tales organizaciones. Se busca la reflexión sobre la reanudación de la conciencia colectiva en beneficio de los trabajadores brasileños, frente a las nuevas formas de trabajo en el país, especialmente en lo que respecta al trabajo por aplicación. A partir de la comprensión de este tipo de trabajo, se pretende establecer formas de garantizar la representación colectiva de este nuevo tipo de trabajo. Con base en la investigación bibliográfica, se comprueba la necesidad de una reconfiguración sindical para satisfacer estas nuevas demandas sociales.

PALABRAS CLAVE: Sindicatos; Conciencia colectiva; Trabajo por aplicación.

ABSTRACT: This study aims to investigate about the role of unions in reconfiguring the representativeness of unions. It seeks to reflect on the resumption of a collective conscience

for the benefit of Brazilian workers, in the face of new forms of work in the country, especially concerning to work by application. Since the understanding about this modality of work, it intends to establish ways to guarantee collective representation of this new labor type. Based on bibliographic research, It appears that there is a need for unions` reconfiguration to attend these new social demands.

KEY WORDS: Unions; Collective Conscience; Work by application.

SUMÁRIO: Introdução. 1 La importancia histórica de los sindicatos en la postulación de los derechos laborales: el papel de los sindicatos en la elaboración de políticas públicas de protección del trabajador. 2 La cultura colectiva en Brasil y la necesidad de ampliar la representatividad efectiva de los trabajadores nacionales: el reconocimiento social de los sindicatos. 3 Las repercusiones prácticas del uso de tecnología aplicada en el ámbito laboral: la imperiosa regulación de las nuevas formas de trabajo por la negociación colectiva. 4 El papel de los sindicatos ante los nuevos fenómenos tecnológicos generados en tiempos de derechos flexibilizados: la búsqueda de la conciliación entre progreso y solidaridad. Consideraciones finales. Referencias.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como objetivo analizar los retos que enfrentan los sindicatos brasileños en un contexto de revolución tecnológica. Para ello, se hará una breve reflexión sobre el escenario histórico en el que nació el sindicalismo brasileño, a fin de determinar los impactos generados por la peculiar forma de emergencia de las entidades sindicales en Brasil.

Se busca reflexionar sobre el panorama laboral en el país, destacando las nuevas formas de trabajar que están presentes en la sociedad actual, y señalando los impactos de las tecnologías en la vida cotidiana de los trabajadores brasileños. Los nuevos aspectos del campo laboral suscitan varias interrogantes sobre el futuro de las entidades sindicales y su

papel para posibilitar la protección de la dignidad del trabajador.

Si bien los sindicatos siguen siendo los medios hábiles para garantizar la verdadera protección de la dignidad de los trabajadores en el entorno de trabajo, su papel ha sido cuestionado ante el uso frecuente de herramientas tecnológicas que crean nuevas formas de trabajar. Estos, a su vez, además de flexibilizar las relaciones laborales, reubican físicamente al trabajador, lo que dificulta la protección sindical.

En este contexto, las entidades sindicales deben ser conscientes de los desafíos que representan estas nuevas formas de trabajar, para redefinir su papel y evitar el vaciamiento de su ámbito subjetivo de representación. En el caso brasileño, además de estos, existe una barrera más que hay que superar, que es el propio reconocimiento por parte de los representados sobre su esencialidad en la protección de cada una de las categorías profesionales. La búsqueda de esta representación efectiva debe traducirse en la adhesión a la afiliación de los trabajadores para que esta representación sea efectiva y legítima.

El problema que guía la elaboración de este artículo consiste en: ¿cómo deben actuar las entidades sindicales para minimizar las pérdidas de representatividad y adecuar su desempeño a la revolución tecnológica 4.0?

Para ello, se hizo una investigación cualitativa (sin foco en la elaboración de datos estadísticos), deductiva (partiendo de un tema general hacia uno específico), utilizando la técnica de revisión bibliográfica.

Se defiende que, a partir de la identificación de los retos que los sindicatos deberán afrontar en este escenario, es posible la representación sindical de estos nuevos trabajadores, siempre y cuando haya un acercamiento entre los sindicatos y los trabajadores desde el uso de sus propias herramientas tecnológicas en los procesos de representación colectiva.

1 LA IMPORTANCIA HISTÓRICA DE LOS SINDICATOS EN LA POSTULACIÓN DE LOS DERECHOS

LABORALES: EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR

La concepción actual del sindicalismo es el resultado del fenómeno económico de la Revolución Industrial y el problema social creado por él. Aparece como consecuencia del espíritu de asociación del hombre, volviendo al sentimiento de solidaridad, mutualismo, defensa y cooperación que existía entre los grupos humanos, exacerbado por los intereses de clase que surgieron como resultado de las malas condiciones laborales a las que estaban sometidos los trabajadores en ese período (SANTOS, 2003, p. 33).

Frente a esta realidad social, los países, sobre todo el Occidente, llegaron a comprender la importancia de establecer derechos que brindaran una protección mínima a los trabajadores frente a las deplorables condiciones laborales a las que estaban sometidos. En este sentido:

A finales del siglo XIX, se desarrolló una concentración de capital y una unidad de producción. La gran industria, con tecnologías más avanzadas, más mecanizadas, con su gestión científica, ejerce presión sobre los trabajadores, alejándolos de su conocimiento sobre el producto creado por ellos y convirtiéndolos en meros apéndices de la máquina, cada vez más precario. (HOBSBAWM apud OLIVEIRA, 2004, p.93)

Las precarias condiciones laborales del trabajador industrial mostraron al mundo la urgencia de regular garantías básicas a favor de los trabajadores, para que al menos tuvieran la protección de sus vidas, ya que la jornada laboral exhaustiva, por ejemplo, interfería directamente en la salud del individuo. El maltrato al que fueron sometidos los trabajadores, determinó la preocupación mundial por el establecimiento de normas que pudieran garantizar un nivel mínimo de derechos de protección para el trabajador. Este hecho llevó a la regulación gradual de los derechos laborales, con el objetivo de garantizar mejores condiciones de trabajo.

Así, la Revolución Industrial, junto a otros sucesos mundiales posteriores, como las Dos

Grandes Guerras (1939 - 1845 y 1914 - 1918, respectivamente), definieron la evolución de los derechos humanos, a nivel internacional, que, por supuesto, tuvo repercusiones en el ámbito laboral.

En Brasil, las manifestaciones de trabajadores en la búsqueda de los derechos laborales básicos existen desde mediados del siglo XIX. La fuerza de trabajo en nuestro país pasa de ser predominantemente esclava a un movimiento obrero no consolidado. Este cambio cualitativo condujo legalmente a la extinción de las corporaciones profesionales y generó la creación de sociedades de asistencia mutua vinculadas a algunas categorías productivas urbanas (ANTUNES, 2018).

La creación de sindicatos fue permitida por la Constitución de 1891, que consagró el derecho de asociación de manera amplia. Desde esa época hasta 1930, la actividad sindical creció al mismo ritmo que la actividad industrial, impulsada principalmente por la llegada de trabajadores inmigrantes italianos que difundieron el anarcosindicalismo. En esa década, aún, se estableció en 1931 el sindicato único por región en relación a cada profesión, iniciando una fase corporativista e intervencionista del Estado en la actividad sindical (Santos, 2003).

Con respecto al Gobierno de Vargas, es posible reconocer que fue el responsable de regular y organizar estos derechos desde una perspectiva legal:

Por el lado de Vargas, se construía una clara percepción de que el proyecto industrial carecía de regulación y control laboral. Por el lado de los asalariados, un examen de las pautas de las huelgas mostró que los derechos laborales estaban entre sus principales demandas. A modo de ejemplo: si para la clase trabajadora la creación del salario mínimo nacional era fundamental para garantizar su reproducción y supervivencia, para el proyecto industrial de Vargas era imperativo regular las mercancías de la fuerza de trabajo y, así, consolidar el mercado interno con la implementación de un salario mínimo de base. (ANTUNES, 2018, p.

292)

La concesión de derechos por parte del Poder Ejecutivo que ocurrió en esta fase no cumplió un propósito protector, pero sirvió para posibilitar el desarrollo industrial que estaba cobrando impulso en Brasil. Durante este período, el movimiento sindical en evolución perdió fuerza con la promulgación de leyes que restringieron la contratación de inmigrantes, lo que privó a las entidades sindicales de la concepción y experiencia de lucha que tenían y que se basó en la solidaridad entre los trabajadores y el sentido de colectividad. Se remonta a ese período el Decreto Ley nº 1.843, de 7 de septiembre de 1939.[4]. El origen del Derecho Colectivo de Trabajo en Brasil, por tanto, jugó un papel facilitador en la dinámica del capital.

En 1943, se creó una situación protectora para los trabajadores que comenzaron a ordenar institutos laborales en Brasil, lo que ocurrió con la promulgación de la CLT y la creación del mito del “padre de los pobres”. (ANTUNES, 2018, p. 292)

La protección laboral tan estandarizada no fue el resultado de un proceso de conquista colectiva de los trabajadores. Por el contrario, su gratuita concesión por parte de los poderes constituidos concretó los intereses de la clase industrial en constante expansión en el país, la cual, necesitada de un impulso decisivo, cuenta con este aliento del gobierno, que evitó conmociones sociales y generó apoyo popular.

Los derechos laborales se implementaron en el país atendiendo a los intereses de las clases productivas de la época, ya que la prioridad era el desarrollo de las actividades manufactureras en un país que recién salió de una matriz económica esencialmente agrícola. Los inicios de la regulación laboral en Brasil se remontan a la satisfacción de intereses económicos y pierden su elemento clave, que es el carácter protector de la clase trabajadora.

La estructura sindical brasileña, plasmada en la actual Constitución, aunque fue el resultado de un proceso de movilización de la clase obrera a fines de la década de 1970 contra la forma corporativa y autoritaria de abordar el conflicto económico, social y político,

permaneció con sus contornos estructurales clave intactos, como la exclusividad de la organización en un territorio, la negociación colectiva restringida al sindicato y el funcionamiento obligatorio (CAMPOS, 2016).

La reflexión histórica sobre el momento inicial del nacimiento de los sindicatos en Brasil es necesaria para analizar los retos que enfrentarán las entidades sindicales brasileñas en un escenario de revolución tecnológica.

Así, a pesar de que el proceso de constitución de sindicatos en Brasil haya ocurrido con el principal objetivo de proporcionar subsidios para el desarrollo industrial, tales instituciones comenzaron a jugar un papel fundamental en relación a la realización de los derechos básicos de los trabajadores brasileños, enfrentando demandas cruciales en favor de representados a lo largo del tiempo (SANTOS, 2003).

En una economía capitalista, la importancia del sindicato radica en postular garantías existenciales para los individuos que trabajan. Por lo tanto, estas instituciones deben estar preparadas para enfrentar todas las reconfiguraciones sociales, a fin de incluir e integrar su rol de representados el mayor número de personas, ya que colectivamente representan la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida.

Según un estudio llevado a cabo por Campos (2016), Brasil tiene aproximadamente 10.817 (diez mil ochocientos diecisiete) sindicatos de trabajadores. Una gran parte de ellos representan trabajadores en áreas urbanas (73,8%) y se concentran principalmente en el Sureste (33,1%), Noreste (27,0%) y Sur (23,8%). Son responsables de representar mayoritariamente a los empleados (43,4% dedicados a empleados privados y otros 17,4% dedicados a los funcionarios públicos). Y, en términos de circunscripción geográfica, suelen tener una base local, restringida a un municipio (50,1%) o un pequeño número de municipios (30,3%).

El estudio antes mencionado también revela que, en Brasil, la entidad sindical representa a

todos los trabajadores de una determinada categoría profesional, sean o no afiliados al sindicato, por lo que, en teoría, comprendería una lista de representantes de aproximadamente 107,2 millones de trabajadores. Sin embargo, existe una baja sindicalización de trabajadores que pertenecen a una determinada categoría y, como resultado, el 16,2%-o que corresponde a aproximadamente 17,3 millones de trabajadores solamente, están afiliados a la plantilla de entidades sindicales. La baja afiliación figura en el estudio como indicativo de una baja proximidad entre el sindicato y el trabajador, ya que el número de afiliados influye en la capacidad de movilización, ya sea para huelgas o negociaciones colectivas.

Es necesario promover la conciencia social en el sentido de la esencialidad de las entidades sindicales en el trabajo diario, que puede posibilitar la promoción de los derechos e incluso el control del cumplimiento de los mismos. Ante el descrédito instalado en el país, en cuanto a la eficiencia de los sindicatos, urge una discusión sobre su importancia, con miras a su reconfiguración y la reanudación de su representatividad.

Así, parece haber, como lo llama Fontes (2017, p. 64), una creencia social que lleva a “una aceptación tácita del capitalismo como insuperable”. Ante esta percepción social, es necesario fomentar el concepto de que la búsqueda de derechos laborales protectores depende de un proceso de construcción colectiva del trabajador y no de concesiones espontáneas del sistema capitalista cuyo fin es la obtención de beneficios.

Por tanto, es necesario recordar la importancia de los sindicatos en la construcción de políticas públicas que protejan a los trabajadores. Y, en la sociedad capitalista, estos sindicatos necesitan ser la voz de los trabajadores tanto en el proceso de lucha por la construcción de la política pública, como en la evaluación de la propia política. De tal manera que si estos sindicatos no tienen la fuerza para luchar contra las precarias condiciones del trabajador, tendremos aún más la explotación de esta masa obrera por parte de la burguesía. Así, los sindicatos son claramente actores sociales que reclaman y defienden a los

trabajadores de bajos ingresos desde la perspectiva de la democracia participativa.

2 LA CULTURA COLECTIVA EN BRASIL Y LA NECESIDAD DE AMPLIAR LA REPRESENTATIVIDAD EFECTIVA DE LOS TRABAJADORES NACIONALES: EL RECONOCIMIENTO SOCIAL DE LOS SINDICATOS

El legado de la formación histórica de los sindicatos en Brasil dio origen a una estructura protectora preparada y enfocada, principalmente, en el establecimiento de la estructura industrial en Brasil, que reflejó, predominantemente, en los rumbos del sindicalismo y derechos laborales en general.

En Brasil, el escenario neocorporativista de libertad sindical plasmado en la Constitución Federal de 1988, aportó para la existencia de una crisis de representación sindical, en la que se da la perpetuación de ciertos grupos en el poder, la práctica de conductas antisindicales por parte de los propios dirigentes sindicales, un número muy pequeño de afiliaciones, la insuficiente divulgación de informaciones, la inexpresividad de la participación de los representados y la existencia de innumerables entidades fantasmas” (BORGES, 2015).

El resultado de este proceso anómalo de nacimiento del sindicalismo nacional es la falta de aceptación social y la baja adhesión de los representados, lo que los privó de la autonomía necesaria para defender a los trabajadores. La falta de representatividad agravó la creencia de que los sindicatos eran inútiles, lo que se recalcó por el desajuste de las entidades sindicales en relación a los nuevos contextos laborales.

En general, no existe un entusiasmo popular por la sindicalización o por la efectividad de las funciones de los sindicatos y esto se deriva del papel del conformismo a que están sometidas estas entidades. Esta idea de devaluación sindical consolidada perjudica el desempeño efectivo de estas entidades esenciales. En este sentido de la dificultad de la conciencia colectiva, se entiende que:

A medida que crece la distancia entre los propietarios de los recursos de producción (ocultos bajo holdings, consejos de accionistas, plataformas digitales, entidades sin fines de lucro, etc.), crece la dificultad de los trabajadores, ya segmentados, para ver su proceso de sujeción - y su actividad creativa, el trabajo - como un proceso colectivo. (FONTES, 2017, p.64)

El sistema laboral actual no ofrece la eficacia de los modelos sindicales tradicionales. La conciencia colectiva del trabajador se ve obstaculizada por la desigualdad de derechos existente entre los trabajadores, que parte de la concesión de un sistema de privilegios de un trabajador a otro, que se ve reforzado por la estructura sindical empresarial sobre la que se construyó el sindicalismo nacional y por la segmentación de categorías profesionales. Armando Boito Jr. afirma que:

La desigualdad de derechos entre los trabajadores permite al neoliberalismo presentar también esta 'intervención del Estado en las relaciones económicas' como una fuente más de privilegios. Privilegio del trabajador de clase media sobre el trabajador manual, privilegio del trabajador del sector público sobre el trabajador del sector privado, privilegio del metalúrgico del sector automotor, que había logrado un reajuste salarial mensual, en comparación con todos los demás trabajadores, privilegio de los empleados, frente a los desempleados ... La eficacia de este discurso con la población trabajadora se ve reforzada por la existencia de la estructura sindical empresarial estatal que replica la desigualdad de derechos en una estructura organizativa segmentada en categorías profesionales. Esta es otra forma en que el corporativismo estatal populista ha servido al neoliberalismo. (BOITO JR, 1996, p. 15-16)

Se puede deducir, de esta manera, que el apoyo popular a las luchas sindicales resulta poco probable, lo que priva a los sindicatos de cumplir con sus funciones básicas, ya que toda la forma de organización de estas entidades está construida para fomentar la competencia y la participación de los sujetos protegidos. La reconfiguración sindical exige la aproximación de los propios beneficiarios con respecto al papel sindical en el ámbito laboral, lo que depende

del desarrollo de la idea de clase y del colectivo.

Es fundamental valorar los sindicatos en la sociedad brasileña por la importancia de su función de reivindicación de los derechos a favor de los trabajadores de la patria. La desvinculación del sindicato y su desajuste con las necesidades de los trabajadores en la sociedad contemporánea genera un estado de vulnerabilidad para el trabajador en un contexto que ve la adquisición de lucro como prioridad primordial, más que el bienestar del trabajador.

3. LAS REPERCUSIONES PRÁCTICAS DEL USO DE TECNOLOGÍA APLICADA EN EL ÁMBITO LABORAL: LA IMPERIOSA REGULACIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La realidad actual muestra nuevos trazos sociales basados en las distintas líneas tecnológicas que están dirigiendo la sociedad mundial. El mundo contemporáneo tiene que afrontar muchos retos derivados de realidades que antes no existían y que resultan del desarrollo tecnológico. Estos elementos de hoy tienen repercusión en el ámbito laboral y deben ser analizados bajo el sesgo de su impacto en la actuación de los sindicatos.

La tecnología ha aportado nuevas perspectivas a las sociedades actuales y ha rediseñado las antiguas configuraciones sociales. En este sentido, Carvalho explica que, ante este cambio tecnológico en las sociedades, puede “entenderse como cualquier cambio, transformación o innovación, que sea percibida por el hombre, siempre que se haya producido en los procedimientos, conocimientos o herramientas a través de los cuales la sociedad expande el alcance de las capacidades humanas”. (CARVALHO, 2010, p. 166)

Así, hay un cambio estructural en las sociedades actuales, basado en estas nuevas bases tecnológicas. Son muchas las complejidades y contrastes que surgen de esta configuración social reciente. En este sentido:

El uso de la tecnología ha experimentado un rápido crecimiento en los últimos tiempos, al igual que el uso de sus consecuencias para el trabajo y el aumento de la competitividad. Hoy en día, asistimos a la paradoja de ver los avances de la ciencia y la tecnología confundidos, mezclando el celular, la computadora, los robots, la microelectrónica con el desempleo. La sociedad planetaria está codo a codo con la crisis permanente de las instituciones y la desunión del mundo. (CARVALHO, 2010, p. 165)

Se entiende, de esta manera, que las sociedades globales atraviesan los desafíos y conflictos estructurales, ante las constantes necesidades de adaptación a los nuevos formatos sociales definidos por los aparatos tecnológicos. La tecnología ha sido un factor determinante en la configuración de las circunstancias sociales actuales.

Melo (2018) comenta sobre el surgimiento de la industria 4.0 (cuarta revolución industrial), que abarca “tecnologías de automatización e intercambio de datos de sistemas ciberfísicos, internet de las cosas y computación en la nube”. Según él:

Todo esto está dominado por el intercambio instantáneo de información entre factores de producción, mediante el cual se automatizan las actividades de planificación de la producción y los procesos se vuelven más eficientes, autónomos y personalizables. Se trata de profundas transformaciones que marcan una nueva era de industrialización, que afectan no solo a las empresas, sino también a los trabajadores y sindicatos, lo que lleva a reflexionar sobre el futuro de la organización laboral y sindical no solo en Brasil, sino en todo el mundo. (MELO, 2018)

El mundo del trabajo se enfrenta a este duro desafío, en la medida en que se enfrenta a la necesidad de promover una proporcionalidad entre mecanismos clásicos y tradicionales que no pueden seguir el ritmo de las innovaciones sociales y tecnológicas, dirigidas principalmente por la ola tecnológica global que avanza a diario. Entre ellos, Melo (2018) destaca lo relacionado con el teletrabajo, regulado por la Ley N° 13.467/2017, que puede

generar precariedad laboral y, a cambio, generar beneficios para los intereses de las empresas, ya que reducen sus costos fijos. Sin embargo, esta forma de trabajo también da lugar al problema del control de la jornada laboral, que de no observarse puede provocar la enfermedad del trabajador.

Estos nuevos modelos de trabajo, que se basan en el uso cada vez más frecuente de la tecnología, exigen el establecimiento de nuevas formas de dependencia y control. El actual marco jurídico que las normas juslaboralistas atribuyen a la subordinación no pueden abarcar las nuevas formas de trabajo derivadas del escenario tecnológico actual.

Para ello, Castillo (s.d) crea un neologismo para describir esta característica y defiende la existencia, en la actualidad, de una “ciberdinação”, para referirse a la subordinación, un vínculo de dependencia legal, que se establece entre quienes realizan sus labores en espacios virtuales y los que se benefician económicamente de su explotación.

El análisis extendido de la noción de subordinación, como sostiene el citado autor, es necesario, pues la subsistencia de los sindicatos y la defensa de los derechos colectivos cuya tutela les corresponde, depende necesariamente de la existencia de los trabajadores y su inserción en la perspectiva jurídica, presente o futura, que la ciencia jurídica tiene de esta característica elemental del Derecho Laboral. Sin la existencia demostrable y tangible de los empleados, existe un gran riesgo de colapso de las entidades sindicales.

La configuración de la dependencia jurídica en relación a los distintos tipos de trabajo que se desarrollan con el uso de tecnologías requiere que se verifique, a grandes rasgos y en cada caso concreto, si existe oferta de trabajo entre los prestadores de servicios y, entre los que se benefician económicamente de tales labores, una satisfacción por lo ofrecido. Será la confluencia de estas necesidades en el espacio virtual lo que permitirá la construcción de un marco legal capaz de abarcar derechos y obligaciones que habrá que reconocerse y respetarse (CASTILLO, s.d).

Otros autores, como Filho y Esteves (2018) argumentan que la ampliación de la Ley del Derecho Laboral Colectivo debe ocurrir con miras a crear un estándar que sea capaz de abordar cuestiones relacionadas con el trabajo inmaterial, con los trabajadores del conocimiento, a los trabajadores que trabajan con el uso de plataformas.

La jurisprudencia internacional ya se ha consolidado en el sentido de reconfigurar la idea de subordinación en los vínculos existentes entre los choferes de Uber y la empresa. El Tribunal de Casación francés[5], el 04 de marzo de este año, entendió que existe una relación laboral en esta situación específica. Este Tribunal consideró que existe un trabajo subordinado en este caso específico y, para ello, partió del análisis de que la subordinación consta de tres elementos, a saber, la facultad de dar instrucciones (órdenes), la facultad de controlar su cumplimiento y la facultad de sancionar el incumplimiento de las órdenes impartidas. Con base en estas premisas básicas, la posición se basó en que existe una relación laboral entre los choferes de Uber y la empresa, con base en las siguientes comprobaciones fácticas:

“1°) que este conductor ha integrado un servicio de transporte creado y organizado enteramente por esta empresa, servicio que sólo existe gracias a esta plataforma, a través de la cual no constituye su propia clientela, no fija libremente sus tarifas ni las condiciones de ejercicio de su servicio de transporte; 2°) que se impone al conductor un itinerario particular que no es libre de elegir y al que se le aplican correcciones tarifarias si el conductor no sigue este itinerario; 3°) que el destino final del viaje a veces no es conocido por el chofer, que no puede realmente elegir libremente, como lo haría un chofer independiente, el viaje que le conviene o no; 4°) que la empresa tiene derecho a desconectar temporalmente al conductor de su aplicación a partir de tres denegaciones de viajes y que el conductor puede perder el acceso a su cuenta en caso de que se supere una tasa de cancelación de pedidos o de informes de “comportamiento problemático”.

Se observa, por tanto, que ya una tendencia de la jurisprudencia internacional[6] en el sentido de promover una ampliación en la interpretación del concepto de subordinación, que

incide directamente en la expansión de los sujetos amparados por el Derecho Laboral Colectivo y, en consecuencia, en el ámbito de representación de los sindicatos. También es posible suponer que, dada la especificidad que revelan estas nuevas formas de trabajo, parece difícil un enfoque unívoco por parte de la regla estatal, por lo que crece la importancia de la regulación por la regla colectiva capaz de abordar de manera más específica las peculiaridades que cada una de las formas tecnológicas de trabajo que presenta y demanda.

Teniendo en cuenta que, en el escenario tecnológico actual, no es posible hacer una valoración de las formas de trabajo a partir de un concepto clásico de subordinación, la elaboración de la norma colectiva y, en consecuencia, la intervención de los sindicatos, debe partir de una evaluación específica de cada situación laboral con el fin de dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿en qué medida la empresa (plataforma) controla las actividades del trabajador? Elaborar, a partir de ese momento, normas de protección acordes a la realidad específica de cada puesto de trabajo, lo que obliga a las organizaciones sindicales a acercarse a los trabajadores.

4. EL PAPEL DE LOS SINDICATOS ANTE LOS NUEVOS FENÓMENOS TECNOLÓGICOS GENERADOS EN TIEMPOS DE DERECHOS FLEXIBILIZADOS: LA BÚSQUEDA DE LA CONCILIACIÓN ENTRE PROGRESO Y SOLIDARIDAD

La fase actual del Derecho Laboral del país se muestra muy delicada. Urge abordar con claridad varios temas contemporáneos en un intento de mediar factores sociales estructurales, como el capitalismo, la tecnología y la protección de la dignidad del trabajador. Es en este momento que los sindicatos parecen emerger como instrumentos capaces de proporcionar una compatibilidad de estos elementos, si pasan por un proceso de reacercamiento y reconocimiento por parte de los trabajadores.

Los nuevos aspectos del mercado laboral hoy promueven la necesidad de conciliación entre la libre empresa, cada vez más alentada por el uso de las nuevas tecnologías que han

invadido el país de manera intensa, y la promesa constitucional de salvaguardar la dignidad de la persona humana (art. . 1º, III, CF / 88).

La armonización de estos intereses, a menudo paradójicos entre sí, pero que, por su influencia social, deben conciliarse, demandan un nuevo sentido del papel de las entidades sindicales.

Castillo (s.d) enumera algunas de las dificultades que enfrentan los sindicatos en la actualidad. La primera de ellas es el acortamiento de la duración de los contratos, lo que afecta la estabilidad de los trabajadores y debilita la lucha sindical, ya que las estrategias de los sindicatos estaban, hasta hace un rato, enfocadas a la defensa a largo plazo de los trabajadores. Otro punto se refiere al lugar y momento de la contratación, ya que, ante la inexistencia de la ubicación de los contratistas en una estructura física, las entidades gremiales se ven privadas de seguir los procesos de ingreso, lo que, en consecuencia, genera pérdidas en la captación de afiliados. Este factor se agrava aún más en un mundo interconectado en el que los contratistas reclutan mano de obra en diferentes partes del mundo. Tales dificultades fácticas se reflejan desde la perspectiva de la defensa colectiva de los derechos al hacer inviable la sindicalización e incluso la movilización colectiva, a través de la huelga. Según el citado autor, en este contexto, existe una pérdida de la identidad laboral, lo que imposibilita la tareas de organización y acciones gremiales propias de un sindicato.

En este contexto, conviene preguntar: ¿cómo deben actuar las entidades sindicales para minimizar estas pérdidas y adecuar sus acciones a la realidad actual?

Un estudio de Clavell et al (2017), en el ámbito del derecho español, revela que los sindicatos deben liderar un sistema operativo que utilice la tecnología para conectar a los trabajadores entre sí y con sus sindicatos, ampliando las bases del diálogo social a través del uso de tecnologías, por lo que estos recursos deben servir para acortar las distancias derivadas de la

reubicación física de los trabajadores.

Los autores del citado estudio ya apuntan a la celebración de varias normas colectivas cuyas negociaciones se realizaron digitalmente, destacando entre ellas, los siguientes casos:

Sin ir más lejos, durante los últimos años, después de reiteradas reivindicaciones por parte de su plantilla, varios medios de información digitales (Vice Media, ThinkProgress and Huffington Post) han firmado convenios colectivos con sus escritores, mientras que Slate, Salon, MTV News, Fast Company y Vox han negociado contratos con la Writers Guild of America East. Estos contratos establecen el salario mínimo y futuros aumentos salariales, fijan pagos acordados por la republicación de trabajos de escritores y limitan la capacidad de la dirección para despedir empleados. (CLAVELL ET AL, 2017, p. 55)

Mientras las empresas utilizan la tecnología para reclutar mano de obra de bajo costo, las entidades sindicales deben luchar en el sentido opuesto, buscando utilizar herramientas digitales para incrementar su número de afiliados y aumentar su capacidad de representación. El aumento de esta capacidad de representación aparece, en el ámbito del derecho brasileño, como un reto adicional para las entidades sindicales, que han tenido, desde su nacimiento, un escaso reconocimiento por parte de sus representados. Esto se deriva de la estructura legal incorporada en el art. 8, III, V y VI, de la Constitución vigente lo que hace que los sindicatos nacionales representen a los trabajadores afiliados y no afiliados.

Además, el hecho de que las entidades sindicales no necesitaban los aportes económicos de sus afiliados para garantizar su supervivencia, ya que recibían los ingresos derivados del aporte sindical obligatorio y, por tener una renta fija, no contaban con estrategias de captación masiva de afiliados. Es decir, los sindicatos tenían receta sin necesidad de la afiliación de los trabajadores y estos, a su vez, estaban y siguen estando representados en los procesos de negociación colectiva por las entidades sindicales incluso sin estar afiliados.^[7]

Si estos factores ya generaban un alejamiento entre los empleados y los sindicatos brasileños, se añade a esta realidad jurídica la reubicación del trabajador, que no está atado a una estructura física para realizar sus actividades laborales, pudiendo realizarlas desde su propia casa o desde el interior de su coche, por citar sólo algunos ejemplos. Este otro elemento concreto es aún más grave en la realidad brasileña, donde los estudios revelan que el 80,4% de los sindicatos actualmente existentes tienen su base en un municipio o dentro del alcance de un pequeño número de ellos, presentando un espectro espacial de actividad muy restringido (Campos, 2016).

La modernidad ha traído nuevos modelos de producción, pero promueve la precariedad de la mano de obra, fomentando la flexibilidad y plasticidad en este campo, lo que conduce a la fragmentación del trabajador en esencia, que por no sentirse insertado en una categoría profesional pierde su identificación colectiva y capacidad de reconocimiento y solidaridad con sus pares (VALADÃO y REIS, 2016).

Así, frente a esta debilidad de la identidad colectiva de los trabajadores, se refleja en la representatividad de los sindicatos en este contexto tecnológico del trabajo, especialmente en lo que respecta a los trabajadores por aplicación, cuyo ejemplo más señalado, e incluso analizado por la jurisprudencia internacional, es el caso de Uber. Es fundamental que las entidades sindicales encuentren alternativas viables a la representación de estos trabajadores, bajo pena de vaciamiento subjetivo de estas entidades esenciales y necesarias para la protección colectiva de los trabajadores.

Es en este contexto de cambio y evolución tecnológica donde se ha replanteado el papel de los sindicatos, en un intento de establecer parámetros actualizados a las nuevas realidades del mundo laboral. Resulta que hay muchas críticas sobre el desempeño sindical y su representatividad, especialmente en el momento actual en el que el sistema sindical no está en sintonía con los nuevos formatos de relaciones laborales.

Es necesario que los sindicatos se reajusten a las nuevas características del mundo laboral, a fin de seguir las necesidades sociales y crear una identificación con los “nuevos” trabajadores.

Se habla de la existencia de un sindicalismo digital, en el sentido de una nueva vertiente del movimiento sindical, que busca acercar los sindicatos a sus representados, “promoviendo el derecho a la información y participación a través de las tecnologías de la información y comunicación, como la internet y las redes sociales” (BORGES, 2015).

De esta manera, el uso de estos instrumentos promueve una actualización en la forma de representación de los sindicatos en relación a las personas y una ampliación de la posibilidad de información sobre las atribuciones sindicales en beneficio de los trabajadores.

Con base en el uso de las TIC's, es posible establecer una “reestructuración del movimiento sindical brasileño y resolver la crisis de legitimidad y representatividad entonces existente, evitando las conductas antisindicales por parte de las propias entidades sindicales” (BORGES, 2015).

El diálogo con otros países que llevan más tiempo ocupándose de las tecnologías es fundamental para comprender las políticas laborales internacionales, a fin de apropiarse de la comprensión que esos países ya tienen de las nuevas necesidades del trabajo contemporáneo. (MELO, 2018).

Estas alternativas son interesantes a la luz de las nuevas perspectivas laborales que existen en la actualidad y actúan como puntos de partida para la reconfiguración de las instituciones sindicales. Es urgente que los trabajadores brasileños cambien su limitada visión del papel de los sindicatos y que remontan a su forma de nacimiento, cuyo propósito era sofocar la lucha gremial para construir derechos colectivos y hacer viable el desarrollo industrial del país.

Es fundamental que exista una amplia información a los trabajadores sobre la esencialidad

de los sindicatos en la postulación de los derechos colectivos, aliada a su reconfiguración para permitir una identificación con el colectivo de empleados que cada entidad sindical representa para que se pueda soñar con la reanudación de la fuerza de la entidad sindical en la imposición de derechos capaces de garantizar la calidad de vida y el trabajo decente.

CONSIDERACIONES FINALES

Este estudio trató de hacer un breve análisis del proceso de nacimiento de los sindicatos en Brasil y de cómo influyó en la concepción social de dichas entidades, tanto desde la perspectiva de la sociedad en general como de los propios trabajadores, para determinar los retos que dichas entidades están encontrando en la nueva situación laboral, basada en el uso constante de la tecnología.

La consolidación histórica de los derechos laborales en Brasil tuvo como punto de partida la voluntad del gobierno de decretarlos, concediéndolos gratuitamente a los trabajadores y abortando su construcción colectiva, lo que forjó un conjunto de normas con preponderancia de los intereses individuales de los trabajadores sobre sus intereses como categoría, como clase.

Los frutos de esta concepción histórica, que si bien han sido reducidos por la Constitución vigente, continúan enraizados en el núcleo del Derecho Laoral brasileño, sumados a los impactos causados por el uso de tecnologías en el ambiente laboral, ponen en riesgo el papel de las entidades sindicales y plantean desafíos que deben ser afrontados, para que estas entidades sigan ejerciendo el papel primordial y necesario de defender al trabajador como miembro de una comunidad.

Para que los sindicatos sigan ejerciendo, en el contexto actual, su papel de agentes fomentadores de una conciliación equilibrada entre la libre iniciativa y la dignidad de la persona humana, es necesaria una relectura de la subordinación jurídica ante las nuevas formas de trabajo generadas por las tecnologías, incluso es posible crear un neologismo para

esta característica necesaria que marca la relación laboral en el contexto tecnológico actual, es decir, la “ciberdinação”. Sin embargo, debido a las peculiaridades inherentes a cada una de las actividades laborales generadas con la actualización de herramientas tecnológicas, esta nueva lectura no podrá quedarse al cargo del legislador. Por el contrario, lo tendrán que hacer los propios sindicatos ante situaciones laborales concretas y específicas que se presenten, a través de la negociación colectiva, bajo pena de un vaciamiento subjetivo de su ámbito de representación.

La reestructuración sindical requiere un acercamiento de estas entidades con la juventud y los “nuevos” trabajadores, ilustrados por quienes trabajan por aplicaciones, quienes introdujeron el fenómeno de la “uberización” en el país, lo que debe hacerse con la implementación del uso por parte de los propios sindicatos de recursos y herramientas tecnológicas que permitan a los trabajadores contactar con las organizaciones sindicales a través de estos canales. Se puede hablar de una representación tecnológica de los trabajadores, asambleas realizadas a distancia, entre otras formas de representación virtual.

Se entendió que la reorganización de los sindicatos es fundamental, a fin de mantenerse al día con las nuevas direcciones del entorno laboral, basadas en el uso de tecnologías. Estas instituciones sindicales deben ser capaces de representar a estos trabajadores que se presentan hoy en día, para que puedan jugar su importante papel de postular los derechos esenciales de los trabajadores, lo que permitirá acabar con la creencia imperante en el entorno social y en el propio entorno laboral de que los sindicatos brasileños no tienen ninguna utilidad protectora.

Los trabajadores deben ver a los sindicatos como herramientas capacitadas para reclamar sus derechos sobre la base de una representación efectiva que puede implementarse mediante el uso de tecnologías en el contexto sindical. De esta forma, es posible creer en una forma eficaz de proteger la dignidad del trabajador y rescatar la solidaridad en el entorno laboral, incluso en un contexto de creciente uso de nuevas formas de trabajar generadas por

el uso de herramientas tecnológicas.

REFERENCIAS

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. -1 ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

BOITO JR, Armando. Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil. *Crítica marxista*, 1 (3), 80-105, 1996. Disponible en:
<http://www.academia.edu/download/36353042/51159210-Hegemonia-Neoliberal-e-Sindicalismo-No-Brasil.pdf>. Consultado el 29/09/2019.

BORGES, Theanna de Alencar. A democracia sindical e o sindicalismo eletrônico. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 20, n. 4460, 17 set/2015. Disponible en:
<https://jus.com.br/artigos/33416>. Consultado el: 27/09/2019.

CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo? Brasília/Rio de Janeiro: Ipea, 2016. Disponible en:
<https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf>. Consultado el: 14/08/2020.

CARVALHO, Agenor Manoel de. O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção. *Evidência*, Araxá, v.6 n.6, p. 153-172, 2010. Disponible en: <https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/evidencia/article/view/215>. Consultado el 29/09/2019.

CASTILLO, Carlos Reynoso. La industria 4.0 y los sindicatos. Disponible en:
<<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5645/16.pdf>>. Consultado el: 14/08/2020.

CLAVELL, Gemma Galdon et al. Los sindicatos ante los retos tecnológicos: dinámica y buenas

práticas. Madrid: Fundación COTEC para la Innovación, 2017. Disponible en: <https://cotec.es/media/LOS-SINDICATOS-ANTES-LOS-RETOS-TECNOL%C3%93GICOS.pdf>. Consultado el: 14/08/2020.

FILHO, Carlo Cosentino; ESTEVES, Juliana Teixeira. O Direito Coletivo do Trabalho na sociedade pós-industrial: desafios à recomposição da consciência de classe obreira. Revista Jurídica. Vol. 2, N. 51, Abril-Junho/2018, p. 367-386. Disponible en: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2814>. Consultado el: 14/08/2020.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. Marx e o marxismo, v.5, n.8, jan/jun 2017. Disponible en: <http://niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>. Consultado el 28/09/2019.

LEITE, Yuri Blindá; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa; SOUZA JÚNIOR, Albefredo Melo de. Natureza jurídica do vínculo entre os motoristas e a empresa Uber: trabalho autônomo ou relação de emprego?. Laborare, Ano I, N.1, Julho/2018, p. 129-150. Disponible en: <https://trabalhodigno.org/laborare/index.php/laborare/article/view/2595-847x.2018-18/7>. Consultado el: 29/09/2019.

MELO, Raimundo Simão de. Qual o papel dos sindicatos na 4ª revolução industrial?. Revista Consultor Jurídico, outubro de 2018. Disponible en: <https://www.conjur.com.br/2018-out-12/reflexoes-trabalhistas-qual-papel-sindicatos-revolucao-industrial>. Consultado el 29/09/2019.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no mundo do trabalho, da Revolução Industrial aos nossos dias. Caminhos da Geografia v.5 n.11 p.84-96, Fev/2004. Disponible en: <http://www.seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327>.

Consultado el: 27/09/2019.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difuso, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003.

STJ. CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº164.544-MG 2019/0079952-0. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Dje: 04/09/2019. Disponible en:

<http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo-e-acao-ocup-empresa-competem-a-Justica-comum.aspx>. Consultado el: 29/09/2019. VALADÃO, Carla Cirino; REIS, Ítalo Moreira. Aspectos instigantes do sindicalismo na contemporaneidade: liberdade, solidariedade e crise. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA, v.26, n. 28, 2016. Disponible en:

<https://portalseer.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/18275>. Consultado el: 29/09/2019.

[1] Possui graduação em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (1999), mestrado em Direito pela Universidade Federal do Ceará (2001) e Doutorado em Direito pela Universitat Valencia-Espanha (2005), diploma revalidado pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Atualmente é professor titular da Universidade Estadual da Paraíba e do Centro Universitário de João Pessoa (UNIPE). Professora do MESTRADO em Direito e Desenvolvimento do UNIPE. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direitos Especiais, atuando principalmente nos seguintes temas: meio ambiente, direito, cidadania, direito do trabalho e emprego, com aptidão para lecionar as disciplinas de Direito Civil, Direito do Trabalho, Direito Administrativo e Direito Ambiental. Áreas de especialidade: Direito Civil, Direito Administrativo, Direito Ambiental, Direito Constitucional, Direito do Trabalho.

[2] Mestre em Direito e Desenvolvimento pelo Centro Universitário de João Pessoa-UNIPE.

[3] Doutor em Políticas Públicas e Formação Humana (UERJ); Mestre em Ciências Jurídicas

(UFPB); Especialista em Direito Municipal (UNIPE); Graduado em Direito (UNIPE). É Coordenador do Curso de Teologia Presencial da Faculdade Internacional Cidade Viva-FICV; Professor Permanente do Mestrado em Direito da UNIPE; Professor Adjunto da Graduação da UNIPE, Atua como Editor Chefe das Revistas Científicas: 1-Direito e Desenvolvimento do PPGD/UNIPE (ISSN 2236-0859) e 2- Revista Summae Sapientiae (ISSN 2595-9204). Associado da ABEC (Associação Brasileira dos Editores Científicos) Atua como pesquisador sobre Bolsa Família; Pobreza; Quilombolas; Terra e Desenvolvimento; Teologia e Direitos Humanos; Desenvolvimento Sustentável.

[4] El Decreto Ley nº 1.843, del 7 de diciembre de 1939 limitó la contratación de trabajadores inmigrantes en las nuevas unidades industriales instaladas en los centros urbanos brasileños. (Disponibile en: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1843-7-dezembro-1939-411788-publicacaooriginal-1-pe.html> >).

[5]Disponibile en: <https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_note_UBER_espanol.pdf>.

[6] En Brasil, existe una reciente decisión del Superior Tribunal de Justicia (Conflicto de Competencia nº 164544), en el sentido de que el trabajo realizado por los choferes de Uber configuran prestación de servicios, remitiendo las demandas relativas a esta materia para la Justicia Común.

[7] Con la reforma laboral (Ley nº 13.467, de 13 de julio de 2017), la cuota sindical obligatoria, conocida como impuesto sindical, que estaba previsto en el art. 580, de la CLT, dejó de ser recolectado.