

junio 2023 / N° 9

# LA VOZ

DE LXS JÓVENES DEL SECTOR PÚBLICO DE AMÉRICA LATINA

## ESPECIAL REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LA REGIÓN

### D ESTACADOS

#### ENTREVISTA

A Felipe Ruiz:

**“Los jóvenes hoy tienen la responsabilidad inexcusable de involucrarse en la agenda pública”**

#### REPORTAJE

Por Sofía Palma

**La reducción de la jornada laboral desde la discusión del trabajo decente**

#### OPINIÓN

Por Matías D'Onofrio

**Herramientas digitales, inteligencia artificial y algoritmos: Usos y restricciones para la acción sindical**



INTERNACIONAL DE  
SERVICIOS PÚBLICOS

FÓRSA

# COMITÉ EDITORIAL

**NAYARETH QUEVEDO**, COORDINADORA

PROYECTO FÓRSA

**GEICI BRIG**

**BELÉN GARNIER**

**KENNETH ALVAREZ**

**IORELA ARANA**

**CLEYSON DA SILVA**

# COLOFÓN

DIRECTORA

**Nayareth Quevedo**

SUBDIRECTORA

**Geici Brig**

EDITORA

**Andrea Munizaga**

PERIODISTA

**SOFÍA PALMA**

DISEÑO

**Priscilla Muñoz**

FOTOS

**Equipo La Voz**

# REDES SOCIALES

 **jovenes ISP Interamerica**

 **@ISPJovenes**

 **jovenesinteramerica\_isp**



# SUMARIO

## 4 / EDITORIAL

### 5 / REPORTAJE

**La reducción de la jornada laboral desde la discusión del trabajo decente**

Por Sofía Palma

### 11 / ENTREVISTA A FELIPE RUIZ

**“Los jóvenes hoy tienen la responsabilidad inexcusable de involucrarse en la agenda pública”**

Por Belén Garnier

### 16 / ENTREVISTA A SOFÍA SCASSERRA

**“La Inteligencia Artificial es un espacio de disputa política”**

Por Belén Garnier

### 20 / OPINIÓN

**Herramientas digitales, inteligencia artificial y algoritmos: Usos y restricciones para la acción sindical**

Por Matías D’Onofrio

### 23 / OPINIÓN

**Un país con más equidad, como el que soñamos, debe tener los mismos derechos para todx lxs trabajadorxs**

Por Sebastián Briceño

### 25 / OPINIÓN

**Salud mental y trabajo en el contexto post pandemia**

Por Denise Ayres de Ávila

### 28 / OPINIÓN

**El impacto de la digitalización en el Poder Judicial de Costa Rica**

Por Kenneth Álvarez

### 30 / CÁPSULAS NOTICIOSAS

**Jóvenes Interamérica**

# EDITORIAL



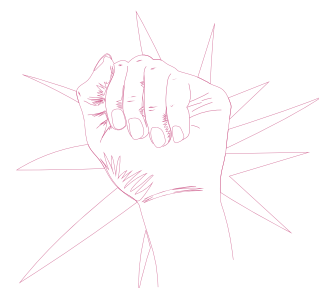
**E**l mundo del trabajo está en constante cambio, sin embargo las directrices relativas al trabajo decente permanecen vigentes.

Algunos países del norte están impulsando jornadas laborales reducidas, como Reino Unido, que recientemente aprobó la jornada laboral de 32 horas, obteniendo resultados positivos.

Es un hecho que el trabajo históricamente ha jugado un papel central en la vida de las personas. En este mundo globalizado y post pandémico es necesario volver a discutir el papel del trabajo. Como jóvenes sindicalistas, nos preocupa que las tasas de enfermedades psicológicas están aumentando en una escala nunca antes vista y es importante analizarlo.

Necesitamos problematizar el sistema que nos consume casi por completo; detenernos y pensar en una sociedad en la que las personas tengan tiempo para sus familias, el ocio y el descanso.

Ejemplos como el de Reino Unido muestran que es posible avanzar en esta dirección y que es urgente volver a discutir el lugar del trabajo en nuestra sociedad.



# REPORTAJE



## LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DESDE LA DISCUSIÓN DEL TRABAJO DECENTE

*Por Sofía Palma Becerra*

**A** lo largo de los años, nos hemos dado cuenta que el trabajo cumple un rol central en la vida de las personas: es el sustento para las familias y la sociedad, la forma de realizarse para algunxs, una obligación para otrxs. Es por esto que, la discusión sobre cómo alcanzar el trabajo decente compete a todas las personas.

Por Sofía Palma Becerra

La pandemia creó un escenario donde los procesos de digitalización se aceleraron de forma abrupta y pusieron en el debate las condiciones laborales que se estaban desarrollando. Los límites entre vida privada y laboral fueron desdibujados por empleadores, provocando en lxs trabajadorxs estrés, sobrecarga y malas condiciones de trabajo por la brecha financiera y tecnológica.

Hace un año, también hablando sobre trabajo decente, solicitábamos que los gobiernos y entidades correspondientes tomaran cartas en el asunto para que las nuevas tecnologías significaran un avance para la sociedad y no un problema de abuso para lxs trabajadorxs, sobre todo del sector público. Y algo se hizo. La Internacional de Servicios Públicos (ISP) ha continuado el debate

en torno a condiciones laborales dignas y digitalización, y el gobierno del Presidente de Chile, Gabriel Boric, busca modificar el Código del Trabajo de forma permanente respecto al teletrabajo.

Pero no sólo ahonda en la digitalización. Actualmente, diversos países están debatiendo la reducción de la jornada laboral, otro pilar fundamental para avanzar hacia el trabajo decente.

## Principios del Trabajo Decente

Desde que se implementó el trabajo dependiente, las condiciones laborales han sido paupérrimas para lxs trabajadorxs.

El empleador ha buscado la mayor ganancia a menor costo, y si para obtenerla es necesario disminuir el bienestar del personal, apunta en esa dirección. Por ende, conseguir los derechos que hoy existen ha sido un tira y afloja; literalmente: el sudor y lágrimas de quienes estuvieron antes.

Aunque ahora exista un piso base en la conquista de algunos derechos laborales, las aspiraciones continúan dirigiéndose a la consecución de la tan anhelada dignidad. Y si hay algún camino que pueda asegurar o por lo menos cimentar el alcanzar estos parámetros, claramente es la senda del trabajo decente.

Este concepto se refiere *al trabajo productivo de hombres y mujeres* en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, y fue acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999, específicamente por el Director General de la OIT, el chileno Juan Somavía. Cuatro objetivos estratégicos lo constituyen: los derechos laborales, tanto colectivos como individuales; las oportunidades de empleo; el diálogo social y la protección social.

Estos principios, además, son parte de metas más amplias y, por ese motivo, la Organización de las Naciones Unidas los reconoció,



dado que comparten finalidades, como la erradicación de la pobreza. “Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativa”, declararon.

Tal como lo mencionó el ex Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Virgilio Levaggi, el trabajo decente es gozar de la plenitud de derechos laborales. Sintetiza las aspiraciones que tienen las personas durante toda su vida laboral, es la oportunidad donde las y los trabajadores se desarrollan en dignidad, respeto e igualdad.

## Reducción de la jornada laboral

La realidad de lxs trabajadorxs ha sufrido muchos cambios desde la pandemia. Ésta creó escenarios donde las condiciones laborales se pusieron en jaque. La implementación repentina del teletrabajo y la digitalización evidenció aún más brechas que ya existían, como la financiera, tecnológica y de género.

Estos antecedentes pandémicos, además de la búsqueda de equilibrar la vida privada y trabajo de lxs trabajadorxs, han levantado en diversos países del mundo discusiones en torno a la reducción de la jornada laboral, iniciativa directamente relacionada con el trabajo decente.

Tal y como su nombre lo indica, este concepto *no implica trabajar menos, sino mejorar la organización y distribución de las horas totales trabajadas con el fin de que sean más eficientes*. Y es que, al contrario de cómo han planteado algunas personas, reducir las jornadas no implica disminuir la productividad, sino

que puede ser una oportunidad para aumentarla junto a la calidad.

Según la OIT, trabajar en exceso puede generar pérdidas en el Producto Interno Bruto (PIB) de hasta un 3% por las consecuencias negativas por la falta de descanso, como problemas físicos y/o psicológicos. Como declaró junto a la Organización Mundial de la Salud (OMS) en sus estimaciones, las enfermedades y traumatismos relacionados a la exposición a largas jornadas laborales provocaron la muerte de 1.9 millones de personas en 2016. Es por esto que, al redistribuir las horas trabajadas, se reduce la tasa de accidentalidad, los riesgos psicosociales y se aumenta la salud de lxs trabajadores.

Geici Maiara Brig, dirigente del Sindicato Único de Trabajadores de los Servicios Municipales de Blumenau (Sintraseb) de Brasil, y representante de la juventud de Interamérica ante el Comité Ejecutivo Mundial (EB) de la ISP, afirma que es un paso importante implementar la reducción de la jornada laboral, puesto que las personas que permanecen en una constante productividad se enferman. “La reducción de la jornada laboral permitiría un trabajo de calidad, un ritmo de producción diferente y aún más eficiente, y una mejor calidad de vida familiar y social”, dijo.

“Quiero resaltar la necesidad de redistribución de los cuidados. Hoy muchas mujeres estamos amargadas con tres turnos y una





división sexista del trabajo. La ISP viene liderando esta discusión con mucha responsabilidad”, aseveró Brig.

En esa misma línea, y según un informe de Clacso, la reducción de la jornada laboral puede favorecer la redistribución equitativa del trabajo productivo remunerado y reproductivo no remunerado. Esto permitiría una mayor igualdad y equidad entre hombres y mujeres. Si estas últimas reducen sus jornadas en la economía reproductiva y lo redistribuyen con los hombres para tener más participación y una representación más pareja en el mercado laboral formal, y los hombres más tiempo para trabajar en las tareas domésticas, puede funcionar.

## Países europeos que redujeron la jornada laboral

Hay países que hace muchos años implementaron la reducción de la jornada laboral, un ejemplo de esto es Francia, que hace 20 años disminuyó de 44 a 35 horas semanales. Esta decisión fue adoptada para hacer frente al desempleo y, entre las medidas que adoptaron para implementarlo, estuvo el regular el horario a través de una negociación colectiva, sin imposiciones de ningún lado. El resultado ha sido positivo.

Así mismo, estudios en países como Holanda, Japón y Finlandia arrojan buenos resultados, tanto para las empresas como para los trabajadores. Los primeros pudieron reducir costos y las bajas por enfermedad o inasistencias injustificadas, lo que mejoró su productividad. Los segundos, obtuvieron una mejor calidad de vida, menos agotamiento y estrés. Del mismo modo, sectores económicos como la gastronomía, la cultura y el turismo se vieron beneficiados, pues las personas tienen más tiempo y ánimo para disfrutar con la familia y amigos.

## América Latina y sus avances

A diferencia del caso europeo, América Latina es la región que más trabaja, pero es menos productiva, lo que evidencia que no hay una relación proporcional entre cantidad de horas y eficiencia. Asimismo, tiene pocos incentivos para sus trabajadores, ya que los salarios son bajos y los beneficios insuficientes.

En la misma línea, el investigador de CONICET y profesor de la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET) y de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), Francisco Iturraspe, señaló que América Latina está muy atrasada en relación a los avances tecnológicos del resto del mundo, que, finalmente, son los que pueden reducir el tiempo que se invierte en producir un bien o servicio.

Respecto a la situación de los países de América Latina y el Caribe en relación a sus condiciones laborales, El Universo indicó que hay avances en materia de reducción de jornada. Por ejemplo, en la Asamblea Nacional de Ecuador se tramita un proyecto de reforma al Código de Trabajo, en el cual las vacaciones se extenderían de 15 a 30 días y las licencias por muerte de un cercano de 3 a 8 días.

Así mismo, desde este año en México se extendieron las vacaciones de 6 a 12 días, y si





## Chile: un paso más cerca del trabajo decente

Camila Vallejo empujó el proyecto que reduce la jornada laboral desde el 2017, cuando era diputada. Después de 6 años de discusión entre el Ejecutivo, los sindicatos y el sector empresarial, y siendo la Ministra Secretaria General del gobierno del Presidente Gabriel Boric, logró que al fin se aprobara en el Congreso. Según el diario El País, esta normativa beneficiará a unos 4.7 millones de empleados y empleadas.

El 11 de abril y con votación unánime se aprobó el proyecto que disminuye las horas semanales trabajadas de 45 a 40, las cuales están en sintonía con lo que recomienda la OIT. Actualmente, muchos países están sobre la norma y trabajan más de 48 horas semanales, pese a que el organismo internacional estipuló en 1935 que debían ser 40. Es por esto que esta decisión convierte a Chile en el país con la jornada laboral más corta de América Latina, junto a Ecuador.

“Tras muchos años sumando apoyo y dialogando, hoy por fin podemos celebrar la aprobación de este proyecto que reduce la jornada laboral, un proyecto pro-familia que apunta al buen vivir de todas y todos”, afirmó a la prensa el Presidente Boric. Y con lágrimas en los ojos, Vallejo vociferó que “es una buena noticia para la política. Hoy demostró que puede estar a la altura de los desafíos que plantea el pueblo de Chile”. Así mismo, la líder de las negociaciones con la oposición y ministra del Trabajo, Jeannete Jara, señaló que “este es un proyecto que va a contribuir enormemente a nuestra calidad de vida”.

Se plantea una disminución progresiva, es decir que, en un plazo máximo de 5 años, se debe llegar a las 40 horas recomendadas. Además, apela a poder lograr que se trabajen 4 días y se descansen 3, y que el máximo de horas extra que se puedan realizar por semana solo sean 5. Cabe destacar que, en junio del 2022, el ministerio del Trabajo creó el sello 40 horas, una certificación que reconoce a las empresas que ya han implementado la jornada laboral reducida.

él o la trabajadora posee más antigüedad, se le agregan más. Del mismo modo, buscan reducir la jornada laboral de 6 a 5 días.

En Cuba, Perú y Panamá, lxs trabajadorxs gozan de 30 días de vacaciones, en Brasil de 26 días, en Uruguay de 20, los cuales aumentan cada 4 años. Por su parte, en Colombia, Chile, Guatemala, Ecuador y Venezuela tienen 15 días de descanso, y en Argentina 14, y si se suman 5 años de antigüedad aumentan a 21 y con 10 a 28 días.

El Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, Fabio Bertranou, hizo hincapié en el medio Sputnik que hay una necesidad de actualizar la normativa, sostenible sólo con aumento de la productividad, hay que pensar de forma sistémica para avanzar en derechos laborales junto a la posibilidad de discutir sobre mejoras en la productividad.

Según el punto de vista de Brig para lograr avanzar fuertemente en la implementación de la reducción de la jornada laboral, primero hay que discutir sobre el papel social del trabajo, para equilibrar el bienestar social con la rutina diaria. “Los países del norte prueban jornadas laborales más cortas. Un estudio realizado en Reino Unido demostró que la productividad de los empleados mejoró con esta jornada laboral, ya que tienen tiempo de calidad con la familia, lxs amigxs y tiempo para hacer las cosas que les hacen bien”, finalizó.

## El trabajo decente y el cuidado del planeta

Constantemente el sector empresarial se ha excusado en que la economía es muy frágil y no permite implementar la reducción de la jornada laboral u otros principios del trabajo decente. Sin embargo, la inestabilidad es una oportunidad para fomentar y generar empleos. Según lo planteado por la propuesta que hizo Clacso para América Latina, distribuir equitativamente los puestos de trabajo que ya existen para crear otros, puede dinamizar la economía. Así mismo, se pueden mejorar los salarios, formalizar a las y los trabajadores precarizados y terminar con la brecha salarial.

También, han indicado que se deben hacer cambios estructurales. Sin embargo, “una reducción escalonada no implica un cambio tan drástico, sino una legitimación y ordenamiento legal de la situación actual”.

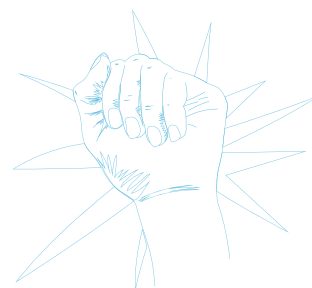
Es una buena propuesta reducir la jornada, en vez de incrementar el crecimiento económico a costa de la salud de lxs trabajadorxs y del medioambiente.

Es importante señalar que la economía actual no evita la sobrecarga del extractivismo y los combustibles fósiles. Muy por el contrario, destruye y atenta contra el planeta. Así, también lo hace contra las mujeres cuidadoras de las comunidades, pues son ellas quienes más sufren por la degradación del medioambiente, precarización laboral y destrucción de sus formas de desarrollo.

Pero no sólo se requiere de la reducción de la jornada laboral para avanzar hacia el trabajo decente. Como aseguró Geici Brig, es necesario que los trabajos cuenten con derechos para garantizar el bienestar social y aboguen por la redistribución social de los cuidados. “Algo que muchos países no respetan es el derecho a la sindicalización de los trabajadores, y es urgente para que puedan organizarse libremente y exigir las mejoras necesarias en el proceso de producción”. afirma.

En este contexto de debate y cuestionamiento que está viviendo Latinoamérica y el mundo, es importante que las empresas escuchen a lxs trabajadorxs. Diversos estudios señalan que la población joven prefiere trabajos que les den tiempo, cuiden su salud mental y que aboguen por la defensa del medioambiente. “Estamos en un mundo donde las personas quieren tener más tiempo para sí mismas, para aprender y compartir. El trabajo es fundamental, sí. Pero, debe estar ligado al bienestar social. Este nuevo pacto se muestra cada vez más necesario”, opinó Brig.

Es el momento justo para que, a través del cuidado de lxs trabajadorxs, exista una preocupación por el medioambiente y, al mismo tiempo, por el crecimiento económico. Los sindicatos pueden hacer su parte iniciando conversaciones en torno a la materia, informándose e impulsando las transformaciones.



# ENTREVISTA



*Felipe Ruiz, Investigador Nodo XXI*

**“Los jóvenes hoy tienen la responsabilidad inexcusable de involucrarse en la agenda pública”**

**E**l investigador de Nodo XXI y docente de la Facultad de Cs. Sociales de la Universidad de Chile, Magíster en Cs. Sociales, sociólogo especializado en economía política y sociología del desarrollo, Felipe Ruiz realizó un estudio, en alianza con la Internacional de Servicios Públicos, sobre las legislaciones nacionales sobre teletrabajo en el empleo público en América Latina y el Caribe y su grado de protección real a las y los trabajadorxs. La Voz conversó con él sobre las nuevas formas de trabajo, las nuevas tecnologías y los desafíos de la juventud sindicalista en la región

Por Belén Garnier, CNJ Argentina

Para el sociólogo Felipe Ruiz, los jóvenes tienen la responsabilidad inexcusable de involucrarse en la agenda pública para discutir acerca de cómo vivimos. “Yo creo que el trabajo político es una prioridad. Creo que hay que combatir el pensar que puede no ser necesario o que es una tarea que otros van a hacer. Delegar esa responsabilidad política, sólo puede terminar mal para los trabajadores y trabajadoras”, señala.

“Uno tiene el derecho, la obligación, de poner esto sobre la mesa. Es una tarea ineludible. Si no, el deterioro de las condiciones de trabajo, va a seguir pasando. Es una tendencia que siempre está ahí, latente”, advierte.

## “Construir conocimiento para anticiparse”

**¿Qué opinas sobre el avance de las nuevas tecnologías, teniendo en cuenta que en muchos países de la región no están totalmente reguladas?**

Yo creo que es un avance, en términos productivos a nivel mundial. Siempre hemos estado expuestos a este tipo de transfor-

maciones. Recordemos cuando los trabajadores se opusieron a la máquina de vapor, porque reemplazaba puestos de trabajo.

Creo que ese es un punto importante para abrir una conversación al respecto. Aunque no queramos que esto pase, igual está pasando y, querámoslo o no, va a transformar poco a poco nuestra vida laboral.

Creo que el que se vaya avanzando en incorporar a las tecnologías en las legislaciones laborales nacionales e internacionales ayuda a la perspectiva de las y los trabajadores a “ponerse sobre la mesa”, a preguntarse cómo gestionar esos avances. Eso es lo más relevante.

**En casi todos los países, respecto a las nuevas formas de trabajo, están surgiendo problemáticas sobre el tema de género que las legislaciones no están abordando.**

Sí. Salud, por ejemplo, es uno de los sectores en donde, generalmente, no anticipamos que va haber un efecto negativo y terminamos reproduciendo la desigualdad de género que existía antes.

Y en el caso de la salud, también es interesante poner sobre la mesa otros riesgos considerados emergentes, o que en las últimas décadas se le ha empezado a tomar más el peso, como son las cuestiones de salud mental y psicosocial, que también tienden a aparecer en estos marcos.

Por ejemplo, con lo que pasa con la dilución de los horarios de las jornadas: jornadas muy largas o muy difusas. Ahí surge la pregunta acerca de cómo se gestionan, qué límite se les puede poner.

**¿Qué rol deben ejercer los jóvenes, teniendo en cuenta el avance de las nuevas tecnologías?**

Generacionalmente, quizás hay una oportunidad de visualizar con un poquito más de claridad las transformaciones que están ocurriendo porque uno creció con algunas de estas cosas. Sabe quizás un

poco más... anticipa más cuál es el impacto, cómo van a entrar en una dinámica de trabajo concreta.

Me imagino que así como se puede tener esa claridad, en términos de género también las dirigentas pueden tener un poquito más de conciencia respecto a cómo estas cosas impactarán en la desigualdad de género.

Creo que no se trata de, simplemente, delegar y decir: "bueno, las mujeres se ocupan de esto, los jóvenes se ocupan de esto otro... Si no intentar transversalizar estas cuestiones, tanto en las bases sindicales como en la formación de los dirigentes.

En el informe que hicimos de análisis de la legislaciones, también había una guía que se llamaba gestión algorítmica, plataformas, digitales y automatización del trabajo en servicios públicos, que era un documento más breve, más analítico, que escribí junto a Giorgio Boccardo, que ahora es Subsecretario del Trabajo en Chile-

en donde identificamos algunas áreas importantes de abordar.

Construir conocimiento para anticiparse, también supone decir: "bueno tenemos el problema de la brecha de género, los riesgos psicosociales"... Pero ¿qué significa, por ejemplo, la automatización las tareas, de datos? ¿Cómo peleamos la manera en que se gestionan algunos procesos con algoritmos, que para los sindicatos puede traducirse en bonos de desempeño, asignaciones y bonificaciones? Etc.

Estas son áreas en donde los jóvenes pueden estimular a sus organizaciones para que tomen conciencia de su importancia en su trabajo político y organizativo.

Hay conquistas ganadas, pero hay que seguir defendiéndolas. Y hay desafíos nuevos en donde hay que involucrarse ahora mismo.

No hay mucho tiempo.



# TELETRABAJO EN EL EMPLEO PÚBLICO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: UN MIRADA CRÍTICA\*

Hasta la crisis sanitaria de COVID-19 el teletrabajo era un fenómeno acotado en América Latina. Los confinamientos masivos y la necesidad de mantener la producción y los servicios esenciales funcionando significó que el trabajo a domicilio, el trabajo remoto y el teletrabajo se expandieran en forma considerable. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las modalidades de trabajo fuera del lugar habitual alcanzaron entre un 20 y 30% de la fuerza asalariada (cerca de 23 millones de personas en 2020), cuando en 2019 esta proporción no superó el 3%. Se trató de trabajos realizados principalmente desde los hogares mediante tecnologías de la información y de las comunicaciones (TICs), por lo que se presupone que una gran mayoría correspondió a la modalidad de teletrabajo (OIT, 2019, 2021).

La expansión del trabajo a domicilio, remoto y el teletrabajo facilitaron el cumplimiento de las cuarentenas, el control de la pandemia, el mantenimiento de puestos de trabajo y los salarios, y permitieron el funcionamiento de algunas actividades económicas.

No existe acuerdo en la literatura sobre las consecuencias del teletrabajo en la fuerza laboral. Algunas perspectivas reportan mejoras en la productividad y menores costos organizacionales en la empresa (Bloom, 2014; Harker Martin & McDonell, 2012), una mayor autonomía del personal (Di Martino & Wirth, 1990), la integración de grupos excluidos del mercado laboral como son las personas jóvenes y las mujeres (Darville et al., 2018; Villegas, 2013), y posibilidades de conciliar el trabajo remunerado con la vida familiar (De Vries, 2019).

En cambio, miradas más críticas sostienen que existen problemas relacionados con la calidad y propiedad de las herramientas de trabajo (Montreuil & Lippel, 2003), constatan el desdibujamiento de la jornada laboral y una mayor carga de trabajo (Kelliher & Anderson, 2010), diversos problemas de salud laboral (Di Martino 2004; Bergum 2007), dificultades para ejercer derechos laborales colectivos (Fairweather, 1999), la irrupción de nuevos conflictos laborales y la reproducción de roles de género en los hogares (Boccardo et al., 2020, 2022; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001).

Pese a que existe escasa preocupación de parte de los Gobiernos por proteger las condiciones laborales, de salud y aspectos relativos a los cuidados para trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos (Boccardo et al., 2020; Miranda & Boccardo, 2020; OIT, 2021); durante la crisis sanitaria de COVID-19 han existido iniciativas legales para regular el teletrabajo en el empleo público de manera temporal o permanente. Lo cual introduce nuevas formas laborales en los servicios públicos, generando riesgos y oportunidades para sus organizaciones sindicales.

En primer lugar, solo la ley colombiana constituye un cambio innovador en el régimen de relaciones laborales pasando de un modelo basado en jornada y subordinación a otro estructurado a partir de funciones y de autonomía relativa. Esto no significa necesariamente que las condiciones laborales y los derechos individuales o colectivos se fortalezcan, ya que esto depende también de la institucionalidad laboral y del peso de las organizaciones sindicales.

En específico, en Brasil, El Salvador, Bolivia y Panamá la determinación de quién ejerce el teletrabajo es una disposición unilateral del empleador. El principal cambio en el régimen de relaciones laborales remite al hecho de poder pactar la jornada.

Finalmente, salvo el caso de Argentina, Bolivia y Panamá, el resto de los países establecieron la modalidad de teletrabajo como un cambio permanente en los servicios públicos.

Segundo, en materia de puesto de trabajo hay una heterogeneidad en términos de proveer herramientas y costos para los insumos (por ejemplo, Internet o electricidad), y no se plantea el problema de asegurar condiciones ergonómicas y ambientales para el puesto de trabajo. En el caso de Brasil y Honduras, se explicita que los costos deben ser asumidos por el personal que teletrabaja. Sólo Colombia y México establece un mecanismo bien específico de regulación para herramientas de trabajo.

Ahora bien, ningún país incluye regulación sobre aspectos relativos a la ergonomía del puesto de trabajo. En definitiva, incorporar estos aspectos a la normativa de teletrabajo y regulaciones sobre la extracción y uso de datos en los servicios públicos en general es un problema estratégico que deben abordar las organizaciones sindicales.

Cuarto, las normativas revisadas mantienen derechos existentes en los códigos laborales, o bien, se regulan aspectos específicos de jornada o puesto de trabajo. No obstante, quedan diversos elementos sin regular que significan un retroceso en relación con la jornada laboral presencial o la supervisión, o bien, introducen nuevas complejidades que la modalidad del teletrabajo incorpora. En particular, el derecho a desconexión es fundamental, aunque su regulación oscila considerablemente en cada país: en algunos no existe, en otros existe como derecho a desconexión continua de doce horas durante la jornada, mientras que en otros también se sostiene como un derecho que solo se puede ejercer una vez terminada la jornada.

Finalmente, las legislaciones no consideran, salvo la declaración de Paraguay y México, aspectos relativos a las brechas de género que se producen con el teletrabajo. Se trata de legislaciones ciegas a las desigualdades de género pese a la diversa literatura existente.

### Código QR del Estudio



PARA BAJAR EL ARCHIVO, PINCHA AQUÍ 

---

\*Extraído de la investigación Análisis actualizado de las legislaciones nacionales sobre teletrabajo en el empleo público en América Latina y el Caribe.

# ENTREVISTA



*Sofía Scasserra, Economista, especialista en comercio internacional,*

**“La Inteligencia Artificial es un espacio de disputa política”**



**U**na de las voces más lúcidas e interesantes que han emergido sobre el tema de la Inteligencia Artificial y los desafíos que estas plantean al mundo sindical es la de Sofía Scasserra, economista, especialista en comercio internacional, comercio de datos y cadenas globales de valor. La Voz conversó con ella sobre por qué “hay que empezar a bajarle un poquito el tono a la inteligencia artificial”, como ella dice, y hay que empezar a verla “como una herramienta poderosísima –que genera mucho miedo porque puede desbalancear aún más la relación de poder que existe entre las empresas y los trabajadores-, pero no deja de ser una herramienta, y por ende, puede ser intervenida”.

Por Belén Garnier, CNJ Argentina

“Saber cuántas horas al día trabajan lxs trabajadorxs puede ser algo disciplinador, pero también puede ser información relevante para potenciar la negociación colectiva y mostrar que se trabajan más horas de lo que corresponde. Tenemos que definir cómo utilizar esta herramienta para empoderar las estrategias sindicales”, explica Sofía, quien además es Directora del Observatorio de Impactos Sociales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (IA-UNTREF).

“Lo mejor que podemos hacer es investigar los temas, sentarnos, negociar colectivamente y no paralizarnos frente a una realidad que no comprendemos”, añade.

## Los jóvenes están viviendo un momento desafiante

“La inteligencia artificial es un artefacto tecnológico como muchos otros artefactos tecnológicos de la vida con el cual convivimos desde los años 90. Esto primero hay que aclararlo. Pareciera que la inteligencia arti-

ficial nació en enero de este año y esto no es así”, dice la destacada economista argentina.

“Nosotros convivimos con la inteligencia artificial desde hace ya dos o tres décadas. La hemos naturalizado tanto que ya ni siquiera la sentimos. Es un artefacto estadístico que lo que hace es procesar datos de una forma impresionante y sacar conclusiones rápidamente. Entonces, por ejemplo, si dices: ‘hola’, la inteligencia artificial sabe que, en promedio, todos los seres humanos de habla hispana que dicen ‘hola’, automáticamente siguen con: ‘cómo estás’. Entonces, te sugiere: ‘cómo estás’, porque interpreta lo que en promedio los habitantes de habla hispana hacemos. Pero no es que piense. No es que le interese saber cómo estás. No es ese el punto. Interpreta lo que, en promedio, se dice”, añade la experta.

“Con el Chat GPT y las nuevas tecnologías de procesamiento de lenguaje -lo que se ha llamado inteligencia artificial generativa- empezó una nueva oleada donde parece ser que la tecnología ha logrado cosas que nunca antes había logrado, que es reemplazar trabajo cognitivo. Es decir, el trabajo de gente que estudió, que pensó y eso hasta ahora, nunca había pasado. Ahora, la pregunta que nos tenemos que hacer es cuánto de ese trabajo va a asistir la inteligencia artificial o cuánto de ese trabajo va a ser reemplazado por la inteligencia artificial. En ese sentido, hay estudios que te muestran escenarios apocalípticos. Pero, la verdad, no la sabemos”, recalca.

### ¿Hace falta una incorporación de IA en las relaciones laborales para abordarlas dentro de los convenios colectivos?

Bueno la IA, como te decía, es una herramienta poderosa. Tenemos que empezar a entender que la podemos intervenir, como cualquier herramienta. La podemos diseñar, pensar y utilizar como nos convenga. O sea, con un cuchillo, puedes cortar una carne o matar a alguien.

La IA también es una herramienta y puede ser diseñada para distintos objetivos. En

ese punto es importante que, como sociedad, comencemos a reclamar a los Estados que regulen a las empresas en esta materia, para que sea incorporada en nuestros convenios colectivos. La IA tiene que ser utilizada como herramienta para potenciar a lxs trabajadorxs a nivel global y no para disciplinarlos, reemplazarlos y precarizarlos.

Lo que en definitiva estamos discutiendo es la IA como un espacio de disputa política. La IA, como herramienta tecnológica, es un espacio de disputa política y esa disputa política se da también en los convenios colectivos, en la negociación sindical y en la capacidad de los sindicatos de comprender las tecnologías y de intervenirlas a través de la negociación.

## Por una agenda tecnológica

“Creo que el sindicalismo necesita una agenda tecnológica. Por eso celebro que los jóvenes se interesen, se involucren y traten de comprender, porque esta es la agenda del presente y es la agenda del futuro. Fue la agenda del pasado, pero en el pasado no se le dio mucha importancia. Y así es como creció desreguladamente. Entonces, es importante empezar a comprender cómo se gestiona el trabajo a través de algoritmos, cómo inciden estos en los espacios de trabajo para proteger a lxs trabajadores”, señala Sofía.

**¿Se podría afirmar que lxs trabajadorxs se encuentran jurídicamente desprotegidos ante la acumulación de datos que los sistemas pueden tener en los puestos de trabajo?**

Mientras no haya regulación y no exista un compromiso por abordar los temas y mientras haya un Estado que no se ocupe, lxs trabajadorxs se encuentran muy desprotegidos frente al desbalance de poder, el que se acrecienta aún más a través de estas tecnologías.

Cuanto más nos involucremos como sociedad, cuanto más se involucren los sindicatos y el Estado, a través de sus distintos poderes, no habrá razones para tenerle miedo a estas nuevas tecnologías.

No habrá motivo para sentirse desprotegidos frente a una sociedad que reclama, se moviliza y que impulsa nuevas formas de regulación y de balance de poder.

### ¿Tienes algún mensaje para lxs jóvenes?

Los jóvenes están viviendo un momento muy desafiante, porque la velocidad del cambio es vertiginosa.

Es tan rápido que muchos de ustedes todavía no están liderando sus sindicatos, pero estas cosas ya les están afectando y, muchas veces, no tienen la capacidad de incidir de manera cierta en las políticas nacionales.

El cambio es tan rápido que, a veces, cuesta comprender hacia dónde va. Es por eso que me parece sumamente importante que los jóvenes mantengan su mente abierta. Así como hemos cambiado tanto en estos últimos 20 años, esto va a seguir acelerándose.

Es importante empoderarse para saber qué tipo de capacitaciones van a necesitar a futuro; cómo pueden incorporar tecnología en sus ámbitos de trabajo para potenciarlo y que no vaya en detrimento de este, que tipo de reclamos tienen que hacer a los Estados, como a las organizaciones sindicales para poder negociar colectivamente mejor y conseguir regulaciones protectoras. Estos son temas de agenda que son muy importantes.

En un mundo que parece que quiere precarizar más, que nos quiere quitar derechos, que quiere uberizar la economía, que -sobre todo ahora, con el alza de los gobiernos de derecha- quiere eliminar al Estado o que sea funcional a los intereses corporativos, tener este tema en agenda,

comprenderlo y que no los engañen con la inserción de la tecnología, resulta vital para mantener servicios públicos de calidad, un Estado presente y activo y que garantice derechos a la ciudadanía.

Este es un gran desafío que tienen por delante, pero no imposible. En este desafío está el futuro del trabajo y el futuro del Estado, que no es poca cosa.

El mensaje final que les dejo es que tomen las riendas y que sepan que se puede generar tecnologías que estén al servicio del Estado y de la calidad de los servicios públicos.

Porque, en definitiva, lo que está en juego aquí es si queremos una tecnología al servicio de las personas, o personas al servicio de la tecnología. Y me parece que lo que nosotros queremos lograr son tecnologías al servicio de las personas.





## Herramientas digitales, inteligencia artificial y algoritmos: Usos y restricciones para la acción sindical

*Por Matías D'Onofrio*

*Trabajador legislativo, Comisión de Ciencia y Tecnología APL*

*El avance de la IA, el surgimiento de Chat GPT, el uso de redes sociales como único medio de comunicación y herramienta fundamental a la hora de planificar campañas electorales, la aplicación de sistemas de decisión automatizada en el mercado laboral, relaciones laborales algorítmicas, la prohibición del uso Tik Tok, la vigilancia masiva como método de control mediante el uso de nuestros datos... A 40 años de democracia en la Argentina, es importante recordar la necesidad de regulación de las nuevas tecnologías para evitar la autorregulación al servicio del mercado.*

Hoy es fundamental la creación de ámbitos de acción en cada organización sindical para generar estrategias sindicales en la era digital.

A continuación, les dejamos algunos fragmentos del documento que fundamentó la creación del Comité de Acción Sindical frente el impacto Tecnológico, SUBRAC, Cono Sur, ISP Argentina 2023., donde confluimos APL, UPCN, UEJN (Argentina) y ANEJUD (Chile).

Este trabajo fue producto del debate. No encontré otras palabras para abordar la temática más que las que surgieron de la construcción colectiva que se dio en el pasado Congreso Subregional.

Es un orgullo formar parte de este proceso. Todos quienes integramos el Comité somos conscientes de los desafíos que tenemos por delante, que ya veníamos asumiendo al formar parte del proyecto de Organizadores de Derechos Digitales que la ISP puso en marcha hace dos años y que concluyó el pasado 25 de mayo.

## La soberanía tecnológica debe ser el horizonte

El impacto de la era digital en las diferentes actividades laborales que se aceleró durante y posteriormente a la pandemia, requiere de atención y acción en cada organización sindical. El cambio de paradigma que propone, por ejemplo, la aplicación de **Inteligencia Artificial o la digitalización**, deben ser acompañadas por el pensamiento crítico, en el que se ponga siempre por delante de su implementación que **toda aplicación tecnológica debe estar siempre al servicio de las trabajadoras y los trabajadores**.

Esta decisión favorecerá a cuidar puestos de trabajo, de manera genuina, veloz y eficaz. Es fundamental trabajar la prospectiva, ser parte de la discusión sobre los trabajos que

están surgiendo y que surgirán producto del uso de estas nuevas herramientas y de las nuevas capacidades que ya está adquiriendo el pueblo trabajador.

En actividades que desarrollan trabajo telemático, falencias en la conectividad por las herramientas brindadas o por la infraestructura regional, evidenció un escenario de desigualdad. La soberanía tecnológica debe ser el horizonte, para generar recursos propios. No se debe naturalizar el uso de plataformas de origen extranjero, que ponen en riesgo la propiedad de nuestros datos.

Los programas de formación de nuestros cuadros sindicales deben incluir temas como, **Alfabetización Digital, Ciberseguridad, Protección de Datos Personales**, un uso consciente y eficaz de Redes Sociales para una buena comunicación en la era digital, y el uso consciente de plataformas diseñadas por el capital para sólo generar interacción que tiene el principal propósito de comercializar nuestros datos. La obtención de nuestros datos por parte de los gigantes tecnológicos no sólo es una amenaza, es una realidad, que necesita de manera urgente una regulación acorde por estos lares; como trabajadores del parlamento bregamos por una ley que equipare las necesidades de esta problemática.



Las organizaciones sindicales debemos ejecutar estrategias de protección de los datos personales de nuestros afiliados y afiliadas, acompañado de programas para el uso de los mismos, a fin de diseñar acciones basadas en los datos, para beneficio de los y las trabajadoras.

La tecnología está acaparando todas las fases de la relación laboral. Los efectos del **uso de algoritmos, sistemas de decisión automatizada y elaboración de perfiles** en el inicio, durante y hasta la finalización de la relación laboral requieren la debida participación e información previa a las personas trabajadoras y a la organización sindical que las representan.

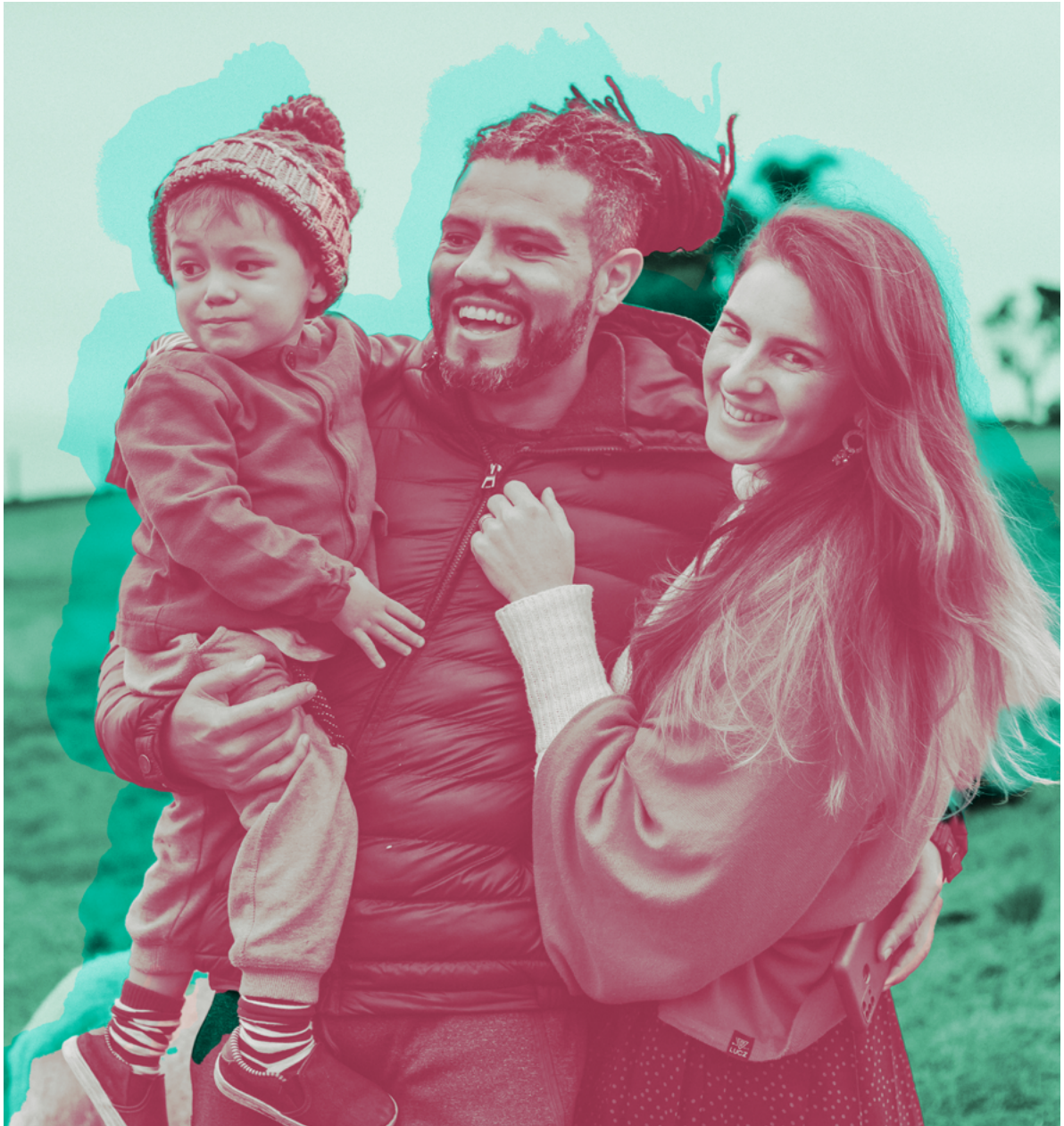
La transparencia en la creación, el diseño y la aplicación de estas metodologías es fun-

damental para evitar tratamiento de **datos sesgados** y, como consecuente discriminación de las y los trabajadores afectados.

En este contexto, además, los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras se ven atravesados por la recolección, el almacenamiento y tratamiento de datos de carácter personal dentro de la relación de trabajo.

Por tal motivo debemos encauzar nuestras fuerzas para pugnar por un marco teórico que considere y regule de modo diferenciado la protección de datos personales del trabajador y la trabajadora en su calidad de sujeto social hiper vulnerable.





## Un país con más equidad, como el que soñamos, debe tener los mismos derechos para todx lxs trabajadorxs

*Por Sebastián Briceño*

*Dirigente nacional ANEIIICH, Coordinador CNJ Chile*

*Una de las promesas de campaña del Presidente Gabriel Boric fue aprobada por la gran mayoría de los parlamentarios, exceptuando sectores de la derecha fascista: el proyecto de rebajar a 40 horas semanales la jornada laboral. Si bien en un comienzo este proyecto es sólo para lxs trabajadorxs que se rigen por el Código del trabajo y no contempla a todxs lxs trabajadorxs, como por ejemplo los del sector público, es un paso fundamental para el bienestar de lxs trabajadorxs en Chile.*

Está comprobado que lxs trabajadorxs, cuando tienen una mejor calidad de vida, con más derechos laborales, en un ambiente grato y con más tiempo para compartir con sus familias, aportan con mayor calidad en su trabajo.

Según datos de la OCDE, referente al nivel de productividad de 39 países, Chile se encuentra en el lugar N° 36, sólo arriba de Costa Rica, México y Sudáfrica.

En el caso contrario, las cifras indican que países en donde la jornada laboral no asciende más allá de las 40 horas -como Noruega, Luxemburgo o Dinamarca- son más productivos. Es decir, a largo plazo, se constata que las mejores condiciones de trabajo y menos carga horaria aumentan la productividad y también la calidad de vida de lxs trabajadores.

Un buen ejemplo de esto es Alemania, en donde la jornada laboral semanal es de 35 horas y es la potencia económica de Europa.

Esto hecha por tierra el discurso de los gremios de las grandes empresas del país y buena parte de la derecha, en el sentido de que este proyecto afectaría el crecimiento de Chile, pondría en riesgo de quiebra a las pequeñas empresas y otras calamidades que vaticinaban respecto a su impacto en la economía nacional.

Si bien esta ley se aplicará en forma paulatina, hasta llegar hasta las 40 hora el 2026, el gobierno está identificando a las empresas que ya se han acogido a esta modalidad y realiza un reconocimiento público por entregar una mejor calidad de vida a sus trabajadorxs.

## Un país con más equidad

Hoy la mesa del sector público inició las conversaciones para comenzar a impulsar un proyecto que incluya a lxs trabajadores del Estado en la disminución de la jornada laboral.

Son alrededor de 350.000 lxs trabajadorxs del Estado que nos veríamos beneficiados por esta ley. De aprobarse, al igual que nuestrxs compañerxs del sector privado, podríamos contar con una mejor calidad de vida y tener una mejor vida familiar.

Esto permitiría, además, reconocer el esfuerzo que día a día realizamos lxs trabajadores públicos por entregar un servicio de calidad, dando nuestro mejor esfuerzo en los momentos más críticos.

Pueden pasar distintos gobiernos, pero el Estado se mantiene en pie y el Estado lo hacemos lxs funcionarixs públicos.

Es por eso que es de suma importancia avanzar con las conversaciones entre el Gobierno y la mesa del sector público.

El llegar a un acuerdo para obtener una buena ley es fundamental para alcanzar los derechos que merecemos.

Un país con más equidad, como el que soñamos, debe tener los mismos derechos para todx lxs trabajadorxs.







## Salud mental y trabajo en el contexto post pandemia

*Por Denise Ayres de Ávila*

*Doctora en Psicología, Máster en salud mental y atención psicosocial*

*Con bajos rendimientos económicos, asociados a la inseguridad de las garantías laborales y la ausencia de identidad de la relación trabajador/contratista, hoy se observa una nueva modalidad en la relación laboral. El contrato es frágil. La empresa no tiene compromisos sociales ni materiales y el resultado del trabajo es responsabilidad exclusiva del trabajador.*



En este año 2023 cumpla veinte años en la clínica. Obtuve mi título como psicóloga en una facultad de la capital de Minas Gerais cuyo plan de estudios incluía una colección de disciplinas que abordaban la psicología del trabajo. En este sentido, puedo afirmar que no hay duda sobre una relación fundamental entre el trabajo y la salud mental.

## La promesa de la Uberización

La llamada “uberización del trabajador”, término acuñado por Ricardo Antunes (2020) se relaciona con una nueva forma de trabajo cuya promesa se basa en horarios flexibles, trabajo bajo demanda, un trabajador libre que no está comprometido con la empresa. Sin embargo, en este marco es fundamental analizar cómo en este modelo las relaciones laborales se vuelven más invisibles, despersonalizadas, individualizadas y precarias.

Con bajos rendimientos económicos, asociados a la inseguridad de las garantías laborales y la ausencia de identidad de la relación trabajador/contratista, se observa una nueva modalidad en la relación laboral. El contrato es frágil. La empresa no tiene

compromisos sociales ni materiales y el resultado del trabajo es responsabilidad exclusiva del trabajador.

El espíritu empresarial durante años fue nutrido por los gurús del éxito como una “conquista del trabajador”, del ciudadano del futuro. Fui testigo de sus efectos negativos innumerables veces en mi consulta con pacientes que expresaron sufrimiento y culpa por el bajo resultado de su esfuerzo, por lo que consideraron un fracaso personal, desconectando su experiencia con el resultado de una red social intrincada y compleja.

La reforma laboral brasileña permitió la tercerización de todas las profesiones. El abandono de los trabajadores por parte del Estado fue vencido por el empresariado y se renunció a la mediación en la desastrosa relación empresa/empleo.

Se parte de la idea de que el empleado debe negociar los términos con su contratista, ignorando la desigualdad de condiciones en esta relación.

La llegada del 2020 y la pandemia del COVID-19 trajeron otra complejidad a esta problemática. La suspensión de labores y el aislamiento obligatorio desencadenaron una inmensa crisis financiera internacional. Cerraron empresas, subió la tasa de desempleo y la inseguridad se acrecentó.





En el futuro, la posibilidad de trabajar en casa se vio como una alternativa para no perder el trabajo.

Lo que observé, en un primer momento, fue el trabajador sin turno regular, dedicando todo el tiempo que tenía a demostrar que aún en su casa seguía trabajando; mientras su empleador, al no poder vigilarlo, consideraba que no era suficiente su esfuerzo. Como resultado, emergió un número significativo de personas con síntomas de agotamiento profesional y diversos trastornos de ansiedad.

Otro factor observado fue el necesario aislamiento social. Los espacios domésticos eran de trabajo, familia, ocio, el paisaje no cambiaba. Con los días, el trabajador se levantaba de la cama en pijama y se sentaba frente a la computadora y se ponía a trabajar.

Su vida personal y profesional fueron indistinguibles. Considerando todo eso, no sorprende el aumento significativo del consumo de alcohol en Brasil.

La OMS decretó el fin de la pandemia en 2023 y, aunque ya no es necesario el aislamiento, las relaciones sociales y laborales efectivamente han cambiado.

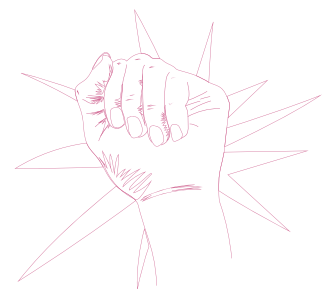
Las empresas adoptaron el trabajo a domicilio, o al menos la forma híbrida, y ya existía la llamada uberización del trabajo.

Hoy la realidad trae consigo una mayor inseguridad en la relación laboral; menos garantías e, incluso, el uso de instrumentos personales para el trabajo, aplicado a un contrato temporal como regla, ya no como un arreglo de condiciones extraordinarias. La crisis financiera internacional no fue superada, sino que se vio agravada por una guerra que, en un mundo globalizado, promueve más inseguridad en el acceso a empleos y recursos.

Finalmente, resta a los trabajadores repensar alternativas para asegurar su supervivencia y retomar el pensamiento colectivo luego de una lluvia neoliberal que debilitó los sindicatos y fragmentó los intereses colectivos desde una perspectiva individual.

No hay forma de pensar en la salud que no sea desde una perspectiva holística. En ese sentido, salud es un término que alcanza su dimensión en lo bio, psico, social y territorial.

Pensar en salud es pensar en saneamiento, ocio, acceso a alimentos, servicios, ingresos, seguridad pública y seguridad social. Por tanto, la salud es inseparable del mundo del trabajo.





## El impacto de la digitalización en el Poder Judicial de Costa Rica

Por *Kenneth Álvarez*  
Coordinador CNJ América Central

*Es necesario que los aspectos positivos de la implementación de la digitalización en la Justicia vayan de la mano con medidas que protejan los derechos laborales de los trabajadorxs.*

La crisis mundial causada por la pandemia del COVID-19 obligó a muchos países a implementar el uso de medios digitales y el teletrabajo para la realización del trabajo. La administración de justicia en Costa Rica ha sido un ejemplo de esto.

La digitalización en la justicia en Costa Rica ya es una realidad. En ese sentido, la transición hacia un nuevo modelo es un buen augurio en el tratamiento de los procesos judiciales, con el objetivo de que estos se vuelvan más rápidos, eficientes y de menor costo en términos operativos.

Uno de los beneficios que ha traído la modernización de la justicia en Costa Rica, como país líder en Iberoamérica en los procesos de transformación digital de la administración de justicia, es que permite a la ciudadanía un acceso a la información de forma más transparente, accesible y oportuna las 24 horas del día.

En ese sentido, quién fuera, hace poco tiempo, presidente de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, Fernando Cruz Castro, afirmó que “el uso de las herramientas tecnológicas seguras, es una ruta para fortalecer y modernizar al Poder Judicial. En una época de limitaciones presupuestarias, se vuelve necesaria la inversión económica para la sostenibilidad de los sistemas informáticos como respuesta a la crisis y para el beneficio de las personas usuarias, porque se ha demostrado que es una herramienta útil y efectiva para el servicio público”.

Por su parte, el Magistrado Coordinador de la Comisión Gerencial de Tecnología del Poder Judicial de Costa Rica, Luis Guillermo Rivas Loáiciga destacó que: “las tecnologías se constituyeron en una revolución en los Poderes Judiciales, la digitalización en la justicia toca de forma esencial nuestra labor y al resolver no se deben olvidar los principios, como la imparcialidad, igualdad y el trato equitativo a las dos partes que contienden. Sin duda, la experiencia internacional es de gran importancia, para dar nosotros ese paso hacia la automatización en la tramitación judicial que impactará positivamente nuestra actividad”.

La utilización de la digitalización para acelerar los procesos judiciales y disminuir la brecha de desigualdad existente, acercando la justicia a los sectores más desfavorecidos de la población, ha impulsado la suscripción de convenios de cooperación con el fin de ofrecer trámites ágiles, seguros y modernos, como lo es, por ejemplo, el expediente digital.

No obstante, este mecanismo requiere ser mejorado en todas sus instancias, ya que la falta de cultura, familiaridad y ausencia de privacidad, ha generado una serie de riesgos laborales por el uso intensivo de las TIC y las nuevas condiciones de trabajo.

El uso intensivo de la digitalización en el lugar de trabajo trae consigo una serie de afectaciones al trabajador debido a la prolongación excesiva de las jornadas de trabajo, la necesidad de encontrarse disponible en todo momento y de atender las obligaciones laborales. Esto incide en el cansancio, estrés, acoso y adicciones al trabajo del trabajador y puede generar una falta de armonía entre la vida profesional y personal.

Por ende, es fundamental que los aspectos positivos de la implementación de la digitalización en la Justicia vayan de la mano con medidas que resguarden los derechos laborales de los trabajadores.



# CÁPSULAS NOTICIOSAS

*Coordina Geici Brig*





## CNJ Andinos:

### Por un sindicalismo participativo e incluyente

En Lima, Perú este 27, 28 y 29 de marzo del 2023 en la sede de la FEDCUT-ES-SALUD se llevó a cabo el SUBRAC ANDINO 2023, que contó con la presencia de nuestra Secretaria General, Rosa Pavanelli.

En el contexto de la juventud andina, el día 27 de marzo del 2023 se llevó a cabo la Reunión – Encuentro de Jóvenes Andinos, que contó con 21 participantes de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú,

en representación de las diversas organizaciones afiliadas a la ISP.

En este se abordaron temas relacionados a la negociación colectiva y la importancia de la formación de liderazgo mediante la creación de escuelas sindicales de jóvenes.

Así mismo, se señaló la importancia de que en las confederaciones, federaciones y organizaciones de base se creen secretarías de la juventud para impulsar a los jóvenes a seguir acompañando las luchas sindicales y sociales en temáticas relevantes, como: trabajo decente, defensa del ambiente, lucha contra el cambio climático, diálogo interseccional e intergeneracional, cultura y pedagogía para la paz, entre otras.

En el marco del Congreso Mundial, los representantes jóvenes reclamamos que el sindicalismo sea participativo e incluyente y no sólo representativo. Así mismo, pedimos que exista una reforma que incluya a la juventud como instancia estatutaria, así como la garantía para su participación e incidencia en todas las instancias de la ISP, no sólo mundial sino también regional, subregional y de base, donde se dé prioridad al trabajo con las afiliadas para continuar con nuestros programas específicos para jóvenes trabajadores.

Así mismo, en relación a la Representación Andina de Jóvenes ante el Comité Regional de Jóvenes, nuestro compañero Cristhian Zuluaga de Colombia en una emotiva despedida entregó su responsabilidad como representante andino, asumiendo esta responsabilidad la compañera Fiorella Arana, Coordinadora del Comité de Jóvenes de Perú, quien, en conjunto con Claudia Velásquez, seguirá a cargo de esta representación.

Por último, como Comité Andino de Jóvenes, queremos expresar nuestros sinceros agradecimientos a nuestro compañero Cristian Zuluaga por el tiempo compartido, por su compromiso con la Juventud Andina y de Interamérica en las luchas sindicales y sociales, así como también por su invaluable acompañamiento en los diferentes procesos organizativos y participativos de la ISP.

Estamos ciertos que su valioso trabajo se verá reflejado en todxs lxs jóvenes trabajadorxs sindicalistas de América Latina.



## COMITÉ SUBREGIONAL DE CONO SUR :

Lxs jóvenes y la  
solidaridad en la  
subregión

El día 24 de enero la nueva Coordinación del CNJ y del Comité Subregional de Cono Sur participó de una reunión de la ISP con la ministra de Trabajo argentina, Kelly Olmos, en el marco de la edición de la CELAC que se llevó a cabo en Argentina.

El día 10 de marzo se realizó la primera reunión subregional, donde se presentaron los coordinadores de los CNJ y se hizo alusión a los objetivos marcados por el último SUBRAC de agosto 2022.

La compañera Belén Garnier se sumó a trabajar como representante de Juventud en la Coordinación de la comisión de Transición justa. En este marco, surgió la idea de proponer una capacitación de la mano del Comité de Ambiente para lxs jóvenes de la región.

El día 17 de abril participamos en una nueva reunión subregional en el marco de las nuevas ediciones de El Megáfono 2023, donde se designaron corresponsales por cada CNJ con el fin de que sean partícipes activos del proyecto. También se discutió acerca de la agenda y la participación de los CNJ en el próximo SUBRAC.

El día 24 de abril participamos en la reunión del Comité Interamericano de Jóvenes donde se discutió la agenda de trabajo de la juventud trabajadora de la región con exposiciones del Director del Programa de Empleo Joven del Ministerio de trabajo de Brasil, la viceministra de Juventudes de Costa Rica y un representante del sindicato de docentes universitarios brasileño.

Participamos del SUBRAC en Buenos Aires los días 26, 27 y 28 de Abril. En esta instancia lxs jóvenes marcamos una agenda conjunta donde definimos nuevas necesidades de medios de comuni-



cación. Así mismo, adoptamos acuerdos de respeto y solidaridad en la subregión.

Durante el mes de mayo participamos de la reunión Interamerica donde se organizó la agenda de próximos encuentros, como también la pauta de la Revista La Voz.



## **CNJ BRASIL: La juventud brasileña por la ratificación del Convenio 190 de la OIT**

*Por Geici Maiara Brig*

El CNJ Brasil participó en el SUBRAC que tuvo lugar en mayo de este año en la ciudad de Sao Paulo.

El encuentro de la ISP Brasil estuvo marcado por un intenso diálogo sobre las demandas de la clase obrera en el actual escenario político brasileño que hoy se rige por un presidente progresista.

Un punto a destacar es el trabajo de ratificación del Convenio 190 de la OIT, que la ISP viene trabajando con sus afiliadas. Como jóvenes, entendemos la necesidad de esta ratificación en nuestro país, es por eso estamos trabajando transversalmente en esta gran campaña. Otra importante demanda que estamos discutiendo es la necesidad de regular el Convenio 151. Este es un tema fuertemente ligado a las discusiones sobre trabajo decente, digitalización y nuevas formas de empleo, que trabajaremos en el próximo período, junto a la discusión del estatuto de la juventud brasileña.



## **CNJ MÉXICO, CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA:**

**Incidencia sindical,  
uso de la tecnología y  
negociación colectiva**

El Comité Subregional de Jóvenes México, Centroamérica y República Dominicana realizaron diversas actividades en este período:

- Encuentro de juventudes en la Provincia de Los Santos, Panamá, sobre la digitalización en el mundo del trabajo, Derechos Humanos, género, algoritmo y sindicalizaciones y afiliaciones.
- Encuentro Nacional de Juventudes de la ISP en Honduras, en el Taller “Nuestro futuro digital y cambio climático”.
- Réplica de contenidos aprendidos en Perú sobre negociación colectiva en la digitalización, taller realizado en Guatemala.
- Primera actividad juvenil en República Dominicana sobre incidencia sindical, uso de la tecnología, juventud y mercado laboral.
- Marcha el 1° de mayo, Día del Trabajador en Costa Rica.
- Encuentro de afiliadas: “Jóvenes, Trabajo y Sindicalismo” en México.



[WWW.PUBLICSERVICES.INTERNATIONAL](http://WWW.PUBLICSERVICES.INTERNATIONAL)

La Internacional de Servicios Públicos es una Federación Sindical Internacional que agrupa a más de 700 sindicatos que representan a 30 millones de trabajadorxs en 154 países. Llevamos sus voces a las Naciones Unidas, la OIT, la OMS y otras organizaciones regionales y mundiales.

Defendemos los derechos sindicales y laborales y luchamos por el acceso universal a servicios públicos de calidad.



INTERNACIONAL DE  
SERVICIOS PÚBLICOS

FÓRSA