

# Transformaciones en el mundo del trabajo y COVID-19 en Argentina



*Maximiliano Arecco\**

## Resumen

En este artículo se analizan, en primer lugar, las transformaciones en el mundo del trabajo a partir de la ofensiva del capital y los cambios tecnológicos de las últimas décadas a nivel global. Luego, se vincula esta situación con el contexto generado por el COVID-19 y su impacto en los mercados laborales en general y en Argentina en particular, observando las modificaciones en los procesos de trabajo y en las relaciones laborales que este momento complejo y contradictorio ocasiona.

## Palabras clave

relaciones laborales - cambios tecnológicos - COVID-19

\* Licenciado en Sociología (UBA). Docente e investigador (UNPAZ y UBA). En 2020 finalizó la cursada de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA). Contacto: maxiarecco@yahoo.com.ar

## Introducción

Desde la década de 1970, con el objetivo de aumentar la productividad para contrarrestar las consecuencias de la caída en la tasa de ganancias de las empresas, se produjo una fuerte ofensiva del capital que se combinó sinérgicamente con la implementación de nuevas tecnologías. Esta combinación permitió nuevas formas de organizar y gestionar la producción, fragmentando y debilitando al colectivo obrero. En la actualidad se está dando un nuevo salto tecnológico que profundiza las transformaciones en la organización del trabajo iniciadas en los años setenta. El impacto social y en el mundo del trabajo de la pandemia ocasionada por el COVID-19 y las medidas tomadas por los distintos gobiernos para impedir su desarrollo aceleraron la implementación de algunas de estas formas de organizar el trabajo pero sin que las mismas estén reguladas o legisladas, y se evitaron o negaron derechos laborales conquistados por las y los trabajadores durante años de luchas.

El propósito principal de este artículo es describir y analizar los principales cambios en el mundo del trabajo a partir de la implementación de las tecnologías surgidas de la tercera y cuarta revolución industrial y el impacto del COVID-19 en las condiciones de trabajo y en el mercado laboral argentino.

## Ofensiva del capital, nuevas tecnologías y COVID-19

La combinación sinérgica de distintas innovaciones tecnológicas durante las últimas décadas dio lugar a la llamada “cuarta revolución industrial”. Con esta “revolución” en pleno desarrollo se comenzó a debatir el impacto que puede tener en la sociedad en general y en el trabajo y el empleo en particular. La caracterización de “revolución industrial” implica cambios (en distintos niveles y formas) en los procesos, la organización y las relaciones de trabajo. Sin embargo, estos cambios no se producen de forma lineal y determinada, sino que están inmersos en relaciones sociales de producción en las que intervienen las luchas y relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo, el Estado y las instituciones, aspectos políticos, económicos, sociales, históricos y culturales, etc., por lo que, si bien ya se pueden ver algunas modificaciones de corto plazo, es difícil pronosticar las consecuencias definitivas.

La “cuarta revolución industrial” se produce, fundamentalmente, por la combinación e implementación masiva y simultánea de distintas innovaciones entre las que se destacan la automatización de tareas, la robótica, la velocidad en las telecomunicaciones, la digitalización y la transmisión de información (datos), la inteligencia artificial o computacional, la Internet de las Cosas, la tecnología 4.0 (fábrica inteligente), la impresión 3D, junto a desarrollos de otros campos como la nanotecnología y biotecnología, etc. Estas innovaciones tecnológicas posibilitan formas novedosas de producción y comercialización y nuevas modalidades de empleo y de gestión de la fuerza de trabajo (Novick, 2018).

Es importante resaltar que esta “cuarta revolución industrial” comenzó en un contexto de alteración en la relación de fuerzas entre los sectores del capital y el trabajo a partir de la ruptura del pacto social keynesiano-fordista consecuencia del triunfo de la ofensiva del capital que se inició a comienzos de 1970 y las derrotas del movimiento obrero en distintos lugares del mundo a inicios de los ochenta

(especialmente en Inglaterra y Estados Unidos), la caída del Muro de Berlín en 1989 y del bloque soviético en los primeros años de 1990, el avance de las políticas neoliberales y el retroceso de la intervención del Estado (crisis del Estado de bienestar) a nivel mundial.

La mencionada ofensiva del capital, producto de la caída de la tasa de ganancia de las empresas luego del llamado “período glorioso del capitalismo”, ocasionó el aumento de la autonomía del capital financiero con relación a los capitales productivos, la concentración del capital a partir de fusiones y adquisiciones entre empresas monopólicas y oligopólicas y la crisis del rol del Estado junto a la privatización de empresas estatales (Antunes, 2005; Neffa, 2018). Esta ofensiva fue posible porque se combinó con la incorporación de las nuevas tecnologías resultantes de la “tercera revolución industrial”, que permitió la mundialización de la producción y el comercio y cambios asociados en el mundo del trabajo. Las nuevas corporaciones transnacionales surgidas del proceso de centralización y concentración del capital comenzaron a realizar modificaciones en los procesos de trabajo y a diseñar nuevas formas en la gestión de la fuerza laboral para abaratar costos y aumentar la productividad implementando métodos flexibles de producción y comercialización, posibilitando la deslocalización, externalización y tercerización de tareas, servicios y productos en distintos lugares del mundo, generando el achicamiento de los establecimientos fabriles (como contraposición al “gigantismo fordista”) y la reducción de personal y stock con la incorporación de nuevos contenidos laborales, como la polivalencia y flexibilidad de los puestos, el *just in time* y los círculos de calidad (Neffa, 1999). Se ocasiona así un proceso de fragmentación, heterogeneización y complejización de *la clase que vive del trabajo* (Antunes, 2001, 2005), con altos índices de desocupación y subocupación y la aparición y consolidación de los empleos, como definió la OIT en 1974, atípicos, entendiendo por estos a aquellos empleos que no cumplen con una o más de las condiciones del empleo típico del período fordista, caracterizados por ser bajo relación de dependencia, de duración indeterminada, con jornadas a tiempo completo, en un establecimiento y con un empleador claramente identificado, con salarios establecidos en negociación colectiva, protegido por normas legales y/o convencionales y con seguridad social (Feldman y Galin, 1990; Novick, 2018). Desde entonces, las materias primas se producen en algunos países, ciertas manufacturas en otros, el ensamble se realiza en pocos, el consumo en varios y las grandes empresas van de país en país según los beneficios para su desarrollo y el de los accionistas (Moreno-Jiménez y Hernández, 2009). En este marco se dio la derrota del movimiento obrero a nivel mundial, la ruptura del pacto keynesiano-fordista, la crisis y retroceso del Estado de bienestar, el debilitamiento del sindicalismo y el avance de las políticas neoliberales, comentado previamente. Es decir, las modificaciones ocurridas en el mundo a partir de la década de 1970 no fueron solamente por el desarrollo tecnológico, sino que son producto de decisiones políticas.

La ofensiva patronal y la reestructuración productiva, posibilitada e implementada a partir de los desarrollos tecnológicos de la “tercera revolución industrial”, dieron un salto con la incorporación de las tecnologías de la “cuarta revolución” alterando cualitativa y cuantitativamente la producción, la comercialización (cambios en las cadenas de valor global y en las cadenas mundiales de suministros) y las relaciones laborales, lo que activó, una vez más, el debate sobre el futuro del trabajo, el trabajo del futuro, las regulaciones necesarias o no, el rol del Estado, las instituciones y las políticas públicas, la

organización de las y los trabajadores, la generación de empleo de calidad, etc. Al interior de este debate, aparecen quienes plantean el fin del trabajo –refiriéndose en realidad al “sueño patronal” del fin de las regulaciones laborales y del derecho laboral protectorio– a partir de las posibilidades de nuevas formas de organización laboral que posibilita la tecnología, como el trabajo de plataformas. En estos casos lo que se plantea es que no hay relaciones laborales porque se trata de intercambios entre iguales, negando u ocultando relaciones de trabajo y de dependencia. Como dice el fundador del Foro Económico Mundial, lo que está sucediendo es que los empleadores recurren a la “nube virtual” solicitando proveedores de mano de obra para una tarea o proyecto determinado, por lo que no son empleados bajo relación de dependencia en el sentido tradicional o histórico, sino que son trabajadores independientes que realizan tareas específicas para distintas empresas simultáneamente, obteniendo la ventaja de poder elegir cuándo trabajan y cuándo no, qué trabajo aceptan y cuál no. En el caso del llamado “trabajo de plataformas”, por ejemplo, desde esta perspectiva se plantea que es una vinculación realizada por intermedio de una herramienta digital entre una persona o empresa que requiere un servicio con otra que está dispuesta a realizarlo (Schwab, 2017).

Sin embargo, detrás de esta “relación de servicios” hay empresas que fijan las tarifas y las condiciones de trabajo. Si bien la empresa no hace la supervisión permanente, la plataforma posee un algoritmo con inteligencia artificial que califica al trabajador a partir de las valoraciones de los clientes, tiempos de entrega y conexión, disponibilidad, rechazo de pedidos, etc. Esta calificación la utiliza la empresa para premiar y castigar al trabajador llegando al límite del despido (desactivarlo) aunque, contradictoriamente, sin reconocer relación de dependencia. Es evidente que el medio de producción que posibilita que se brinde el servicio no es la bicicleta, el auto o la herramienta que el trabajador posee, sino la plataforma, que constituye el recurso imprescindible que permite el servicio (Del Bono, 2019a; Del Bono, 2019b; Raso Delgue, 2017; Scasserra, 2019; Todolí Signes, 2015). En síntesis, el trabajo de plataformas es la consecuencia que genera en las relaciones laborales la existencia de grandes empresas dueñas de aplicaciones digitales que, aprovechando las innovaciones tecnológicas y los cambios del mercado laboral, precarizan y flexibilizan a trabajadoras y trabajadores a partir de negar una clara relación de dependencia (Del Bono, 2018).

Por su parte, el teletrabajo, *home office*, trabajo a distancia o remoto, consiste en la posibilidad de que empleados y empleadas realicen la totalidad de sus tareas (o parte de ellas) en su domicilio privado. Esta modalidad, que a simple vista podría generar beneficios por el hecho de evitar la pérdida de tiempo por el traslado a los lugares de trabajo y un mejor aprovechamiento de recursos, en muchos países no está regulada o transita en un “vacío legal”, posibilitando a las patronales evadir derechos laborales conquistados por las y los asalariados tiempo atrás, como, por ejemplo, el derecho a la desconexión como límite a la jornada laboral. Además, como la tarea es realizada en el domicilio, es muy difícil determinar lo laboral, lo familiar, el ocio y el descanso, debiendo el personal atender llamados telefónicos, realizar reuniones virtuales o contestar correos electrónicos en cualquier momento del día, combinando estas tareas con el cuidado de las y los niños, las tareas del hogar y actividades recreativas y personales. Sumado a esto, en algunos casos, son las y los empleados quienes ponen los recursos necesarios para desempeñar su tarea.

Evidentemente estas nuevas formas de organizar el trabajo y estos nuevos empleos interpelan las legislaciones vigentes y a los organismos de control laboral y requieren modificaciones en el accionar del Estado y de las organizaciones sindicales, pero no significan el fin del empleo o de la relación de dependencia.

En este contexto de transformaciones en el mundo del trabajo, a fines de 2019 comenzó a propagarse el COVID-19 en distintos países del mundo. En marzo de 2020, el COVID-19 fue declarado pandemia y la economía mundial comenzó a sufrir las consecuencias del parate económico producto del desarrollo del virus, el aislamiento de poblaciones de países y regiones enteras y la suspensión de actividades industriales, comerciales y de servicios. Aunque la dimensión de la crisis mundial resulta difícil de calcular, es claro que el mundo vive un período de pérdida de empleos. Según información de la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2020), en el segundo trimestre de 2020, en el mundo se perdieron en horas de trabajo el equivalente a casi 500 millones de empleos a tiempo completo. América Latina fue el lugar más afectado, en términos relativos, con el equivalente a 80 millones de empleos perdidos (33,5%). La caída de ingresos en los tres primeros trimestres de 2020, comparado con el mismo período del año anterior, provenientes del trabajo (es decir, sin contabilizar subsidios o asignaciones otorgadas por los Estados) fue alrededor del 10% a nivel mundial (más del 5% del PBI) y superior al 19% en América Latina (10% del PBI). En esta región, la tasa de ocupación tuvo su mínimo histórico, más de 26 millones de personas perdieron su empleo, y la pérdida de horas durante todo el 2020 cuadruplicó la caída ocurrida durante la crisis financiera de 2009 (OIT, 2021) evidenciando que, aunque la crisis es mundial, el impacto es desigual entre las distintas regiones y países, siendo Latinoamérica uno de los lugares más perjudicados. Lógicamente, en los países de esta región, los sectores más vulnerables (mujeres, jóvenes sin formación y migrantes) y en peores condiciones laborales (empleo informal y precario) son los más afectados.

## **COVID-19 y mundo del trabajo en Argentina**

En diciembre de 2019 asumió la presidencia de Argentina Alberto Fernández, luego de derrotar en las elecciones a Mauricio Macri. Más allá de los discursos y las primeras acciones del presidente destinadas a reactivar la economía, frenar los despidos y contrarrestar la crisis económica y social (Tarjeta Alimentar, doble indemnización por despido), a poco más de un mes de la asunción comenzó a evidenciarse el desarrollo de la pandemia.

En Argentina, la pandemia profundizó la crisis económica, social y laboral en la que se encontraba el país después de los cuatro años de Macri y la alianza Cambiemos (Loguzzo, 2020). El gobierno de Alberto Fernández, a través de distintos decretos y resoluciones, comenzó a implementar políticas destinadas a prevenir el desarrollo del COVID-19, proteger la salud de la población, amortiguar la caída de la economía, impedir los despidos y evitar el cierre de empresas. A mediados de marzo, mediante las resoluciones 202/2020 y 207/2020 del Ministerio de Trabajo, resolvió el otorgamiento de licencia con goce de sueldo a las y los empleados comprendidos como grupos de riesgo y a quienes

tengan menores a cargo y los deban cuidar por la suspensión del ciclo escolar. Además, recomendó a los empleadores, para disminuir lo máximo posible la asistencia al lugar de trabajo del personal, que implementen las medidas necesarias para que se puedan desarrollar las tareas a distancia o de forma remota (MTEySS, 2020a; MTEySS, 2020b). En esos días, se otorgó un bono extraordinario para las y los jubilados de haberes más bajos y para beneficiarios de la Asignación Universal por Hijo (AUH) y de la Asignación Universal por Embarazo (AUE) (alrededor de cuatro millones de personas).

El 20 de ese mes, con el Decreto N° 297/2020, se determinó el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) que instó a toda la población a abstenerse de asistir a su lugar de trabajo, circular y participar en reuniones o eventos, con la excepción de las y los trabajadores de las actividades determinadas como “esenciales”. Días después, se prohibieron los despidos de las y los trabajadores de empresas privadas y las suspensiones por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo. Con el paso de los días y varias prórrogas del ASPO, el gobierno otorgó distintos paquetes de asistencia económica a las empresas, como el programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP) (PEN, 2020a; PEN, 2020b), por el cual el Estado se hizo cargo del pago del 50% de los salarios de trabajadores de las empresas que adhieren al programa (en abril 2020 casi 2.3 millones de trabajadoras y trabajadores beneficiarios), postergó o redujo las contribuciones patronales de las actividades más afectadas (hotelería, turismo, esparcimiento, transporte de larga distancia, entre otras) y dispuso créditos a tasa cero a monotributistas y autónomos de las categorías más bajas. A partir de otros programas se otorgó créditos a PyMEs (tasas bajas y gracia de pago) e implementó el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) para trabajadoras y trabajadores de casas particulares, no registrados, desocupados y monotributistas. Con todas las medidas implementadas por el Ejecutivo en las primeras semanas del ASPO se garantizaron ingresos a casi 21 millones de personas entre trabajadoras y trabajadores registrados, privados y públicos, no registrados, desocupados, jubilados y pensionados (CETyD, 2020a).

En lo referente al mercado de trabajo, a pesar de las medidas del gobierno, la crisis ocasionó la pérdida de puestos de trabajo y la caída del salario real. En la comparación interanual entre el segundo trimestre del 2019 y el mismo trimestre del 2020 se observan caídas históricas de nueve puntos en la tasa de actividad (TA) (47,7% a 38,4%) y la tasa de empleo (TE) (42,6% a 33,4%) y el aumento de casi tres puntos de la desocupación (10,6% al 13,1%) (INDEC, 2020a). Lógicamente, los tres puntos de aumento de la desocupación (140.000 personas) son engañosos si no se los contempla en el marco de las caídas históricas de la TA y TE. Es decir, en total entre un año y el otro, alrededor de 3.7 millones de personas dejaron de estar ocupadas y no figuran en las estadísticas como desempleadas porque, por el desarrollo del COVID-19 y las limitaciones generadas por el ASPO, entre otras cuestiones, no buscaron empleo convirtiéndose en inactivas (CETyD, 2020b; ODS-CTA, 2020). Es importante destacar que en el cuarto trimestre de 2020, luego de la habilitación de distintos rubros, las tasas de actividad, empleo y desocupación comenzaron a recuperarse (TA 45%, TE 40,1% y desocupación 11%) (INDEC, 2021).

Teniendo en cuenta la heterogeneidad de la estructura económica y ocupacional de nuestro país y las condiciones del mercado laboral a fines del mandato de Macri (Loguzzo, 2020), es evidente que

quienes se encontraban en ocupaciones informales, inestables y precarias, ya sea como asalariados o cuentapropistas, son los más perjudicados. De la totalidad de puestos de trabajo perdidos, más del 80% pertenecen a asalariados informales (1.3 millón) y cuentapropistas (casi 750.000 independientes), mientras que entre las y los asalariados registrados, la caída fue del 4% (260 mil puestos). Según el seguimiento que realiza el Ministerio de Trabajo, entre junio de 2019 y junio de 2020, casi 290.000 asalariadas y asalariados registrados de empresas privadas se quedaron sin empleo, de los cuales casi 170.000 se perdieron entre marzo y junio de 2020 (CETyD, 2020b; INDEC, 2020a; MTEySS, 2020c).

En este contexto de profundización de la crisis económica y laboral, los índices de pobreza e indigencia (población aglomerados urbanos) aumentaron significativamente pasando del 35,4% y el 7,7% en el primer semestre de 2019 al 40,9% y 10,5%, respectivamente, en el mismo semestre del 2020 (INDEC, 2020b). Estos índices críticos y lamentables podrían haber sido peores. Como indica el CIPPEC (2020), de no haber sido por las políticas de contención del gobierno, la pobreza podría haber aumentado otros tres puntos (alrededor de 1.2 millones más de pobres).

En síntesis, podemos decir que el gobierno de Alberto Fernández, para amortiguar el impacto de la crisis en los índices económicos, sociales y laborales, recurrió a políticas que, en un contexto de contracción de la economía mundial, caída de casi todas las actividades industriales y comerciales, disminución de las ventas minoristas de las pymes, paralización de la construcción y abrupta retracción del consumo, sirvieron para aminorar la situación, pero de ninguna manera para evitarla.

Ante este panorama, se aceleró la implementación de formas de trabajo sin legislar o con “zonas grises” para su control. Para evitar el traslado de gente en transporte público, millones de personas pasaron, de un día para el otro, a trabajar desde sus domicilios. En muchos de estos casos son las y los propios empleados quienes tuvieron que suministrar los equipos (computadoras, celulares, impresoras) y recursos (internet, electricidad) necesarios para desempeñar su tarea, al igual que el mobiliario (sillas, escritorios, luces) que, en general, no cumple los requisitos mínimos ergonómicos y necesarios para el cuidado de la salud. Según el INDEC (2021), entre la población ocupada, las y los trabajadores que lo hacen desde sus domicilios aumentó alrededor de quince puntos entre el cuarto cuatrimestre de 2019 y el mismo trimestre de 2020 (5,8% al 20,2%). Además, las y los asalariados que en el último trimestre de 2020 utilizaron maquinaria o equipos propios para realizar sus tareas, alcanzaron al 13,6% de los ocupados (2,8% en igual trimestre de 2019).

A su vez, por la pérdida de empleos en general y el aumento del comercio *on-line* a causa del aislamiento, muchas personas debieron someterse a los designios de los algoritmos propios del trabajo de plataformas como única forma de conseguir un ingreso, resignando derechos laborales y exponiendo sus vidas, sin un seguro de salud, ni obra social, ni un mínimo ingreso básico garantizado.

## Palabras finales

En estas líneas analizamos las transformaciones en el mundo del trabajo a partir de la ofensiva del capital, las innovaciones tecnológicas de las últimas décadas y el impacto del COVID-19.

Como observamos a lo largo del texto, las innovaciones tecnológicas de las últimas décadas permitieron que la producción, la comercialización y las comunicaciones, entre otras cosas, den un salto en calidad y cantidad, modificando formas de hacer, de relacionarnos, de comunicarnos, de trabajar, etc. En el mundo laboral posibilitaron transformaciones en los procesos, la organización y las relaciones del trabajo a escala global. Estos cambios se dieron en un contexto de ofensiva del capital, derrotas del movimiento obrero y retroceso del Estado de bienestar. La consolidación del proyecto político, económico, ideológico y cultural neoliberal, durante las décadas de 1980 y 1990, posibilitó el desarrollo de políticas que favorecieron la libre circulación internacional de las corporaciones multinacionales, la centralización y concentración del capital, el aumento de la pobreza y la proliferación de empleos en condiciones de precariedad.

En América Latina, este proceso profundizó la heterogeneidad de la estructura económica y ocupacional, consolidando índices de marginalidad, desocupación, informalidad y precarización laboral que ni siquiera en períodos de crecimiento económico, generación de puestos de trabajo y políticas laborales activas se lograron eliminar.

En este contexto, las innovaciones tecnológicas fueron apropiadas por el capital para flexibilizar y ocultar relaciones laborales, negar derechos de las y los trabajadores, fragmentar y desindustrializar al colectivo obrero. Paralelamente, se buscó negar, desprestigiar y/o disminuir al máximo posible la intervención del Estado y de las instituciones de mediación y regulación entre el capital y el trabajo.

Sin embargo, la hegemonía del proyecto neoliberal desde la década del 2000 está siendo cuestionada (e incluso retrocedió) en distintos lugares del mundo, como, por ejemplo, en América Latina (Venezuela, Argentina, Bolivia, Chile, Colombia y Perú), donde hay una disputa abierta con avances y retrocesos. A partir de la crisis económica mundial de 2008, este cuestionamiento se profundizó con grandes movilizaciones populares y gobiernos que implementaron políticas intervencionistas.

El desarrollo de la pandemia del COVID-19 y las medidas que se tomaron en los distintos países para evitar su propagación aceleraron algunos de estos procesos en curso, pero a su vez evidenciaron necesidades y el déficit de algunos discursos (y acciones) que se proponían como hegemónicos. Es decir, la pandemia profundizó los índices de pobreza, desocupación y precarización laboral, además posibilitó un salto abrupto en la implementación y masificación (sin regulación) de nuevas formas de organizar el trabajo, como el teletrabajo, el comercio *on-line* y el trabajo de plataformas. Dejó en evidencia las desigualdades sociales y del mercado laboral y la necesidad de la intervención del Estado. A su vez, la pandemia puso en duda la jerarquización de ciertas actividades y permitió rediscutir la importancia del cuidado del medioambiente y la revalorización de actividades no valoradas (ni social,

ni económicamente), como las tareas de cuidado, salud, limpieza e higiene, recolección de residuos, ciencia y tecnología.

Este contexto debería servir como una posibilidad para replantear la necesidad de incluir a los sectores y grupos en ocupaciones informales, inestables y precarias en los sistemas de protección social y laboral, y para regular la protección a las y los trabajadores de las nuevas formas laborales a partir de la implementación de nuevas tecnologías. En este camino son alentadoras las propuestas de reducción de la jornada laboral, la regulación de nuevas actividades que ocultan relación laboral y la ampliación de la cobertura a las y los trabajadores informales y desempleados. Lógicamente, para la implementación de estos proyectos y el sostenimiento de los recursos para evitar la profundización de la crisis económica y social, es necesario generar las condiciones políticas que lo posibiliten.

Para concluir, podemos decir que no son las innovaciones tecnológicas las que empobrecen, marginan, desemplean y/o precarizan a la población y a las y los trabajadores, sino las políticas que determinan, restringen, regulan, controlan (o no) su uso e implementación. Lógicamente, si las condiciones las ponen unilateralmente los dueños del capital concentrado internacional, la inequidad y la polarización social se van a extremar y posiblemente la humanidad avance en su deshumanización y el colapso ambiental. Por el contrario, si se recupera el rol interventor, regulador y mediador del Estado y sus instituciones, se jerarquizan los debates y acuerdos entre las partes del capital y el trabajo, se revalorizan las organizaciones de las y los trabajadores y se empodera a los grupos vulnerables, será posible un mundo más justo y equitativo con desarrollo sustentable y el cuidado del ambiente en el cual se ponga al ser humano y a la naturaleza por encima del capital.

## Referencias bibliográficas

- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo?* San Pablo: Cortez.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.
- Argentina, PEN (2020a). Decreto N° 297/2020. *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>
- Argentina, PEN (2020b). Decreto N° 329/2020. *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227637/20200408>
- Argentina, MTEySS (2020a). Resolución N° 202/2020. *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/suplementos/2020031401NS.pdf>
- Argentina, MTEySS (2020b). Resolución N° 207/2020. *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226854/20200317>
- Argentina, MTEySS (2020c). Situación y evolución del trabajo registrado. Datos de septiembre de 2020. *Estudios y estadísticas laborales*. Recuperado de [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/trabajo-registrado/trabajoregistrado\\_2006\\_informe.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/trabajo-registrado/trabajoregistrado_2006_informe.pdf)

- Argentina, INDEC (2020a). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2020. *Trabajo e Ingresos*, 4(5), Informes Técnicos, Vol. 4, N° 174. Recuperado de [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_2trim20929E519161.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim20929E519161.pdf)
- Argentina, INDEC (2020b) (septiembre de 2020). Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos. *Condiciones de vida*, 4(13), Informes técnicos, Vol. 4, N° 181. Recuperado de [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph\\_pobreza\\_01\\_200703093514.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph_pobreza_01_200703093514.pdf)
- Argentina, INDEC (marzo de 2021). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Primer trimestre de 2021. *Trabajo e Ingresos*, 5(1), Informes Técnicos, Vol. 5, N° 52. Recuperado de [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_4trim20126C4AD8D8.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim20126C4AD8D8.pdf)
- CETyD (2020a) (2 de junio de 2020). Políticas sociolaborales en tiempos del Covid-19. *Documentos de trabajo, estudios e informes*, CETyD-UNSAM-IDAES. Recuperado de <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/06/CETyD-Politicassociolaborales-en-tiempos-de-Covid19.pdf>
- CETyD (2020b) (25 de septiembre de 2020). Impacto de la pandemia sobre un mercado laboral vulnerable. *Documentos de trabajo, estudios e informes*, CETyD-UNSAM-IDAES. Recuperado de <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/09/impacto.pdf>
- CIPPEC (2020) (septiembre de 2020). Impacto social del Covid-19 en Argentina. Balance del primer semestre del 2020 *Documento de trabajo*. Recuperado de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/10/197-DT-PS-Impacto-social-del-COVID-19-en-Argentina.-D%C3%ADaz-Langou-Kessler....pdf>
- Del Bono, A. (2018). El trabajo en las plataformas digitales: los riesgos de la uberización del empleo en tiempos de crisis. *Prensa Nodal*. Recuperado de <https://www.nodal.am/2018/12/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-los-riesgos-de-la-uberizacion-del-empleo-en-tiempos-de-crisis-por-andrea-del-bono/>
- Del Bono, A. (2019a). Innovación en precarización. *La Lengua*. Disponible en: <http://lalengua.com.ar/2019/03/12/innovacion-en-precarizacion/>
- Del Bono, A. (2019b). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 21. Recuperado de <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083/11631>
- Feldman, S. y Galin, P. (1990). Nota introductoria. En P. Galin y M. Novick (comps.). *La precarización del empleo en la Argentina* (pp. 9-17). Buenos Aires: CLACSO/CEAL.
- Loguzzo, A. (julio de 2020). Lluve sobre mojado. La economía argentina frente al COVID-19. *EC-Revista de administración y economía*, 4, EDUNPAZ, pp. 5-10. Recuperado de <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/ec/issue/view/42/EC-4>
- Moreno-Jiménez, B. y Hernández, E. (abril-junio de 2009). Globalización y riesgos laborales emergentes. *Revista Ciencia y Trabajo*, 32.
- Neffa, J. C. (1999). Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos. En E. de La Garza (comp.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el Siglo XXI* (pp. 69-115). Buenos Aires: CLACSO.
- Neffa, J. C. (2018). Permanencia y cambios en el mundo del trabajo ante el desafío del nuevo modo de desarrollo. En E. Pérez y E. López (coords.), *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina?* (pp. 67-85). La Plata: UNLP.
- Novick, M. (2018). *El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión*. Santiago de Chile: ONU-CEPAL.

- ODS-CTA (25 de septiembre de 2020), Mercado de trabajo: datos sobre empleo en el segundo trimestre de 2020. *Observatorio del Derecho Social-Central de Trabajadores Argentinos*. Recuperado de <http://ods.ctaautonoma.org.ar/2020/09/25/mercado-de-trabajo-en-el-segundo-trimestre-2020/>
- OIT (2020). La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. *Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755917.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf)
- OIT (2021). Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_779114.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_779114.pdf)
- Raso Delgue, J. (2017). La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), University Press, pp. 1-39.
- Scasserra, S. (2019). El despotismo de los algoritmos. *Nueva Sociedad*, 279. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/el-despotismo-de-los-algoritmos/>
- Schwab, K. (2017). *La cuarta revolución industrial*, Buenos Aires: Debate.
- Todolí Signes, A. (2015). El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor*, 3, Universidad de Valencia, pp. 1-25.