

VERSION PRELIMINAR
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION
UNA VEZ CONFRONTADO
CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL

DIRECCION GENERAL

COMUNICACIONES

(S-1990/2021)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

ARTÍCULO 1.- Incorpórase como segundo y tercer párrafo del artículo 65º de la Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

“Cuando la información que se extrae del trabajador en su tarea exceda el razonable control de productividad o control personal por parte del empleador, y resulte evidente que se hace con fines de sistematización, ya sea para transferir los datos a terceros, para desarrollar un producto distinto del que el trabajador realiza en su puesto de trabajo, o es ajeno a la actividad propia de la empresa, dicha producción de información debe compensarse con una remuneración, cuyo valor será determinado en las convenciones colectivas de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 107.

Los controles destinados a obtener, producir, o procesar información provista por el trabajador deberán ser conocidos por éste y por la organización sindical”.

ARTÍCULO 2.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Daniel A. Lovera

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

En las últimas décadas hemos visto cómo la incorporación de tecnología en el ámbito de trabajo llevó a que los sistemas de control de las personas trabajadoras pasen de ser manuales a sistemas automatizados. Ese cambio normal, pasó inadvertido. Pero de un tiempo a esta parte el mundo ha vivido una transformación en los procesos de producción sin precedentes a partir de la incorporación de sistemas digitalizados y de Inteligencia Artificial en el ámbito de trabajo. No solo eso, sino que la revolución tecnológica llevó a que esos mismos sistemas de vigilancia, no sean ya usados únicamente para proteger los bienes de los empleadores y empleadoras, sino que sean utilizados con prácticas extractivas de datos para otros fines diversos que no responden al bien jurídicamente protegido en el espíritu original de la Ley de Contrato de Trabajo.

En este sentido, en la actualidad, existen sistemas de vigilancia a través de GPS, cámaras de vigilancia, software en computadoras que realizan seguimientos de la actividad de la persona trabajadora a lo

largo del día, etc. que no están destinados a proteger ni a quienes trabajan ni a los bienes, sino que su objeto es bien distinto. En efecto, en muchos casos, estos datos se utilizan para disciplinar a la persona trabajadora, pero en otros, se usan para la venta de bases de datos a terceros, o para el desarrollo de nuevas tecnologías tendientes a reemplazar a los mismos trabajadores y trabajadoras.

Esa vigilancia en ámbitos de trabajo lleva a que, en algunos casos, los empleadores o empleadoras, logren ingresos adicionales, haciendo al trabajador y/o trabajadora, más productivo/a pero sin compensarlo/a debidamente.

En la nueva era digital, todos los ciudadanos y ciudadanas, generamos datos como materia prima para el negocio digital de venta de datos y el desarrollo de nuevos sistemas predictivos de inteligencia artificial. Pero al utilizar plataformas como consumidores, estos lo hacen de manera voluntaria pudiendo negarse a usarlas y, en algunos casos, pueden optar por tecnologías más protectoras de la privacidad.

En un ámbito de trabajo la situación es bien diversa. A raíz del propio trabajo desarrollado, teniendo en cuenta el giro normal y habitual de la empresa, la persona trabajadora genera datos que muchas veces son monetizados por el empleador o empleadora, a través de la venta de los mismos, o la utilización de ellos para el desarrollo de nuevas tecnologías que permitan el disciplinamiento, la organización y asignación de tareas o el propio reemplazo de la persona trabajadora. Este extractivismo de datos en ámbitos de trabajo, es una forma de trabajo y debe ser compensada debidamente.

La mayor productividad asociada a la actividad propia de la persona trabajadora, no es tenida en cuenta y hasta se toman datos que no tienen ninguna finalidad más que ésta. Es decir, en muchos casos, la vigilancia no tiene ya un fin de proteger bienes ni de disciplinamiento, sino de venta de datos pura y exclusivamente.

Por este motivo, es que el presente proyecto de ley busca modificar la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo una distinción entre la vigilancia con fines protectorios de bienes únicamente, de aquella vigilancia que se realiza para el desarrollo de nuevas tecnologías o de venta de datos, haciendo del giro normal y habitual de la empresa una nueva forma de negocio: la generación de datos para el desarrollo tecnológico.

Así, el motivo por el cual se realiza la extracción de datos debe ser informado no solamente a la persona trabajadora, sino también a la organización sindical a fin de que la misma pueda incorporar a la negociación colectiva las compensaciones remunerativas

correspondientes a la productividad generada por la trabajadora o el trabajador.

La convivencia de la tecnología con las trabajadoras y trabajadores en los lugares de trabajo se ha modificado a pasos agigantados en las últimas décadas y ha cambiado los fines y medios para los que se utiliza. En este sentido, resulta vital mantener el marco legislativo actualizado con las nuevas tendencias, a fin de que no resulte esta incorporación de tecnología en una mayor productividad que no es debidamente compensada.

No solo eso, sino que aquello que llamamos trabajo, también está cambiando. Y hoy por hoy, los datos, son la materia prima de la industria 4.0, llevando a las ciudadanas y ciudadanos a ser productores constantes de materia prima. La producción de datos en ámbitos de trabajo, debe, por tanto, ser considerado trabajo.

De cara a la revolución industrial inteligente, las nuevas formas de trabajo deben ser consideradas a fin de no perder noción del valor que la persona trabajadora genera en la empresa a raíz de su trabajo, por más que éste no responda a los estándares tradicionales de aquello que entendemos por trabajo.

A nivel mundial, la legislación en torno a la inteligencia artificial y el desarrollo de nuevas tecnologías parece no encontrar un criterio único. La reciente normativa europea en materia de inteligencia artificial busca prohibir aquellas tecnologías que tengan alto grado de riesgo respecto a los impactos que tiene en la sociedad, y poco aventura a expresarse respecto del mundo del trabajo.

Sin embargo, atendiendo a los importantes avances tecnológicos de las últimas décadas, a la incorporación ininterrumpida de la inteligencia artificial en los ámbitos de trabajo, y considerando principalmente que nuestro país posee una legislación de avanzada y ejemplo a nivel mundial, en protección de derechos de las trabajadoras y trabajadores, estimo pertinente comenzar a discutir la productividad y la generación de valor que hacemos las personas trabajadoras a la economía a partir de la “datificación” de nuestra actividad normal y habitual.

Por esto es que solicito a mis pares, acompañen la presente iniciativa.

Daniel A. Lovera