



# La Jornada

## Derechos laborales: la deuda del sector tecnológico

Napoleón Gómez Urrutia

La pandemia a la que nos enfrentamos hace tres años no sólo trajo el reto de la emergencia sanitaria, también implicó transformar rápida y urgentemente los modos de trabajo para poder sostener la economía mundial. Las empresas tecnológicas vivieron un aumento de demanda en sus productos y servicios sin precedente, llevándolos a tomar diversas estrategias de contratación y trabajo que, por diferentes motivos, no funcionaron adecuadamente en la realidad postpandemia.

Desde el principio del año pasado, las más grandes empresas tecnológicas comenzaron a planear y ejecutar despidos masivos como una reacción al reordenamiento económico. Durante este año, más de 200 mil trabajadoras y trabajadores del sector tecnológico han sido despedidos de empresas como Google, Amazon y Microsoft. Aunque los sectores más afectados dependen de las corporaciones, encuentro algunos rasgos en común que permiten explicar, mas no justificar, estos movimientos y la relación entre las empresas y sus empleados.

¿Cuáles son los motivos comunes que resultan en los despidos masivos? En primer lugar, sabemos que la industria tecnológica es muy dinámica y está sujeta a cambios rápidos en la demanda del mercado, enfrentándose a un ambiente altamente competitivo y a la constante presión por innovar. Sin embargo, los movimientos en el mercado, como una disminución en la demanda de ciertos productos o servicios, o la obsolescencia de una tecnología, pueden llevar a una reducción en la fuerza laboral. Por ejemplo, la introducción de nuevas tecnologías disruptivas, como la inteligencia artificial o la automatización, han llevado a despidos masivos en algunas empresas de tecnología, ya que han tenido que adaptarse a un mercado en constante evolución.

En segundo término, las empresas de tecnología buscan reestructurarse o consolidarse para mejorar su eficiencia operativa y mantener su competitividad en el mercado. Esto implica fusiones, adquisiciones o la reorganización de equipos y departamentos, lo que lleva a la eliminación de puestos de trabajo redundantes



# La Jornada

o duplicados. Además, algunas empresas optan por la subcontratación, que constantemente violenta los derechos de la clase trabajadora, o recortar gastos en momentos de incertidumbre económica o financiera, lo que también resulta en despidos masivos.

Y, en tercer término, aunque la industria tecnológica es conocida por su rápida innovación y crecimiento, también se enfrenta a presiones financieras. Estos desafíos se producen debido a la competencia, la disminución de los ingresos, los altos costos de desarrollo de tecnología, las inversiones en investigación y desarrollo y la presión de los accionistas para generar resultados financieros positivos. En momentos de dificultades financieras, las empresas optan por recortar gastos y reducir su fuerza laboral como una medida para recuperar la rentabilidad.

Como podemos observar, en todos estos motivos hay, en el fondo, un objetivo común: mantener y aumentar la ganancia de la empresa. Si bien esta es la finalidad primaria de las compañías, esta meta no puede ser cumplida sin la fuerza laboral: la riqueza la producen las y los trabajadores. Por tanto, parece que las empresas se enfrentan a una falsa disyunción: innovación y rentabilidad o derechos laborales. Su falsedad viene de un paradigma que busca la monopolización de la riqueza en la cúpula empresarial, en lugar de planear en pro de una prosperidad compartida, donde todas y todos tengan acceso a los recursos suficientes para vivir dignamente.

Todos los derechos (incluidos los laborales), históricamente no se han obtenido fácilmente. De hecho, la victoria no llega cuando se consigue una legislación pertinente y efectiva: es necesario defenderlos constantemente, pues en momentos de crisis se buscará prescindir de ellos

para “salvaguardar los intereses generales”. Sin embargo, los derechos laborales son derechos humanos y por tanto son inalienables. La falta de cumplimiento de estos derechos es multifactorial, pero en este ejemplo podemos detectar una causa muy clara: la ausencia de reconocimiento verdadero de que la riqueza la producen las y los trabajadores, que no pueden ser sencillamente prescindidos. En ese sentido, aplaudo las estrategias que frente a las reestructuraciones y crisis buscan no afectar a sus empleados para procurar el sostén económico propio y de sus familias. En ese marco, el verdadero sindicalismo se vuelve la posibilidad más efectiva que tiene la clase trabajadora para hacer cumplir sus derechos.

Una cultura del trabajo humanizada y que estratégicamente utiliza la tecnología es más efectiva que una con atributos contrarios. Es necesario impactar más profundamente en las leyes para promover la organización de las y los trabajadores en conjunto con el Estado, de tal suerte que les permita defenderse de los abusos a los que pueden ser sometidos. Asimismo, precisamos fortalecer la democracia sindical para que la voz de las personas trabajadoras sea escuchada, pero también permear en la cultura y en el discurso social sobre el trabajo a través del reconocimiento auténtico de la clase trabajadora.

<https://www.jornada.com.mx/2023/04/13/opinion/012a1pol>