

PROYECTO DE LEY

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de ley,

Plan de Desarrollo de Competencias y Habilidades para el Trabajo del Futuro de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Artículo 1.- Plan. Créase el Plan de Desarrollo de Competencias y Habilidades para el Futuro del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que tendrá por finalidad fomentar el desarrollo de programas de capacitaciones laborales enfocadas en la adquisición de nuevas capacidades y habilidades digitales que le serán requeridas a los trabajadores por el mercado laboral del futuro con el objeto de mitigar los riesgos en el mercado laboral de la automatización.

La presente planificación forma parte del Plan Metropolitano de Empleo y Capacitación previsto en el inciso a) del Artículo 5 de la Ley N° 120.

Artículo 2.- Definiciones. Se entiende por:

- a. Competencias digitales: el uso seguro y crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje, en el trabajo y para la participación en la sociedad, así como la interacción con estas. Incluye la alfabetización en información y datos, la comunicación y la colaboración, la alfabetización mediática, la creación de contenidos digitales, la programación, la seguridad, el bienestar digital, las competencias relacionadas con la ciberseguridad, asuntos relacionados con la propiedad intelectual, la resolución de problemas y el pensamiento crítico.
- b. Habilidades digitales: el conjunto de habilidades específicas para aquellos involucrados en trabajos que incluyan el uso y mantenimiento de herramientas digitales.

Artículo 3.- Fines. A los efectos de la aplicación e interpretación de la ley, se persiguen los siguientes fines:

- a. Mitigar posibles riesgos en la estructura del mercado laboral, producto de la automatización o la robotización.
- b. Fomentar y promover el desarrollo económico sostenible de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- c. Incentivar la creación de oportunidades de mejora de las competencias y habilidades digitales de la población económica activa.
- d. Establecer políticas públicas para la generación de empleo de calidad y consolidar las existentes.
- e. Promover un ecosistema tecnológico próspero.

- f. Estimular el aprendizaje a lo largo de la vida.
- g. Contribuir al desarrollo de la dimensión ética de la tecnología.
- h. Promover el diálogo con los sectores económicos, instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil.

Artículo 4.- Autoridad de aplicación. El Poder Ejecutivo designará a la Autoridad de aplicación de la presente ley al momento de su reglamentación.

Artículo 5.- Diagnóstico. La Autoridad de aplicación debe confeccionar y mantener actualizado el Diagnóstico de resiliencia y oportunidades del mercado laboral del futuro. El Diagnóstico deberá ser publicado en la página web del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y se actualizará conforme los criterios que establezca la Autoridad de aplicación, no pudiendo prever un período mayor a los CINCO (5) años.

Artículo 6.- Objetivos. El diagnóstico tendrá los siguientes objetivos:

- a. Identificar la situación de demanda actual y proyectada de nuevas capacidades y habilidades digitales que requiera el mercado laboral de la Ciudad de Buenos Aires.
- b. Medir y rastrear el surgimiento de nuevos puestos de trabajo que demanden capacidades y habilidades digitales en el mercado laboral de la Ciudad de Buenos Aires.
- c. Estimar el grado de riesgo de automatización y robotización de diversos trabajos y tareas realizadas en el ámbito laboral de la Ciudad de Buenos Aires, previamente seleccionadas para su valoración.
- d. Predecir la probabilidad de inserción ocupacional en trabajos que requieran competencias y/o habilidades digitales que distinga grupos etarios, de género y por situación socio-económica.

Artículo 7.- Datos. El diagnóstico debe contemplar las variables de medición y proyección utilizadas, de forma tal que las mismas puedan ser contrastadas conforme la evidencia generada durante la ejecución del Programa de Capacitaciones y Orientación Laboral.

Asimismo, en colaboración con las empresas, la Autoridad de aplicación podrá diseñar una serie de indicadores que permitan tener información actualizada de la demanda laboral existente en la Ciudad. Esta demanda es entendida tanto en puestos de trabajo como en habilidades y capacidades digitales requeridas y en carreras, terciarios u otras formaciones requeridas por el mercado del trabajo.

Artículo 8.- Participación activa. A los efectos de la confección del diagnóstico y su actualización, la Autoridad de aplicación debe convocar a mesas de diálogo a los sectores económicos interesados, organizaciones de agrupamiento de los trabajadores, instituciones académicas públicas y privadas con sede en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y organizaciones civiles interesadas en la producción del diagnóstico y en las fases de ideación y diseño de las políticas públicas propuestas.

La reglamentación establecerá las condiciones en que se realizará la convocatoria a las mesas y la forma en que se respetará la paridad de género en su integración. Las mesas podrán ser convocadas en forma plenaria o ad-hoc.

Previo a la aprobación del Diagnóstico de resiliencia y oportunidades del mercado laboral del futuro y el Programa de Capacitaciones y Orientación Laboral, debe convocarse a una mesa plenaria y otorgar un plazo de CUARENTA (40) días corridos para la recepción de observaciones y comentarios.

Artículo 9.- Administración pública. La Autoridad de aplicación podrá convocar a los organismos de la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que, conforme sus competencias, requiera su participación en las mesas de diálogo.

En los casos en que fuera requerida la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, el Vicepresidente 1° deberá designar una comitiva integrada por cuatro (4) legisladores, debiendo respetar la paridad de género.

Artículo 10.- Programa de Capacitaciones y Orientación Laboral. Conforme al diagnóstico, la Autoridad de aplicación confeccionará un Programa de capacitación y orientación laboral, de acuerdo a las características y necesidades que requiera cada uno de los puestos de trabajo de los sectores económicos que hayan sido identificados en riesgo de desaparición o transformación como consecuencia de la automatización. El programa se enfocará en la incorporación de capacidades y habilidades digitales por parte de los trabajadores.

Artículo 11.- Líneas específicas. El programa establecerá diferentes líneas de capacitaciones específicas que serán orientadas a la capacitación para la adaptación a nuevos puestos de trabajo y/o capacitación para la adopción de capacidades y habilidades que le permitan optimizar su desempeño presente.

Para la definición de las líneas de capacitaciones específicas, la Autoridad de aplicación articulará en forma directa con los sectores económicos interesados, las organizaciones de agrupamiento de los trabajadores y las universidades con sede en la Ciudad de Buenos Aires que la Autoridad considere convocar a tales efectos.

Artículo 12.- Enfoque. El programa de capacitaciones y orientación laboral estará destinado exclusivamente a trabajadores que actualmente se encuentran en los puestos de trabajo, estableciendo una metodología de capacitación que sea compatible con sus jornadas laborales y sea, previamente, acordada con las empresas en las que cumplen funciones.

El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires podrá pautar la realización de las capacitaciones en las instalaciones de las empresas cuando este sea más conveniente para la efectividad de la política pública.

Artículo 13.- Financiamiento. Las líneas destinadas a personal jerárquico y estratégico de las empresas con más de doscientos (200) empleados, serán remuneradas por las propias empresas y recibirán el

tratamiento previsto en la Ley N° 6.394 aún cuando las empresas no se encuentren inscriptas en el Registro de Economía del Conocimiento (REC).

Las líneas destinadas a personal no jerárquico ni estratégico o el personal de empresas de hasta doscientos (200) empleados, serán financiadas parcialmente por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires conforme los convenios que se celebren para su implementación. Las micro y pequeñas empresas y las cooperativas recibirán las líneas de capacitación y orientación que se creen conforme la presente ley plenamente financiadas por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Artículo 14.- Seguimiento. La Autoridad de aplicación creará un sistema de seguimiento personalizado del personal capacitado en cada una de las líneas específicas de capacitación, con el exclusivo objetivo de tomar conocimiento de los resultados de la capacitación y los efectos sobre la trayectoria profesional de las personas capacitadas.

Artículo 15.- Evidencia. El Programa de capacitación y orientación laboral deberá incluir en forma precisa metas con las que será evaluada la efectividad en su ejecución.

Asimismo, la Autoridad de aplicación promoverá la generación y publicación de los datos que sean necesarios para contrastar la ejecución de la política pública con las metas establecidas en el Programa de Capacitaciones y Orientación Laboral.

Artículo 16.- De forma. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor Presidente,

La presente ley se establece en el marco de la Ley n° 120 y establece una planificación específica de capacitaciones coherente a las necesidades del trabajo del futuro y destinado específicamente a trabajadores que actualmente se encuentran prestando funciones. Encuentra asidero en lo previsto en los incisos a), b), y h) del Artículo 5 de dicha ley.

Estamos transitando la Cuarta Revolución Industrial, una etapa histórica que se diferencia plenamente de las revoluciones anteriores, producto de las convergencias de las nuevas tecnologías, y el ritmo exponencial en el cual se están llevando a cabo.

El crecimiento vertiginoso de las diversas tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial (Internet de las Cosas, Analítica y Big Data, Cloud Computing, Blockchain, Inteligencia Artificial, Robótica, Impresión 3D, etc.) y sus nuevos paradigmas nos conduce a un fenómeno de transformación digital en la gran mayoría de las organizaciones públicas y privadas existentes. Abundan ejemplos en lo que se conoce como “industria 4.0”¹, marcando cambios en las cadenas de valor productivas. En el campo de la educación, con la aparición del EdTech² (Tecnología Educativa), que permiten escalar la enseñanza y el aprendizaje, y abre puertas a una educación más personalizada y centrada en el alumno. O en el área de la medicina, donde soluciones digitales como Mamotest³ (que permite diagnosticar el cáncer de mama de forma temprana, a través del uso de inteligencia artificial), pueden llevarnos a un futuro promisorio en la salud.

La actual disrupción tecnológica reconfigura las relaciones laborales existentes, creando formas atípicas de trabajo (tales como *crowd-sourcing*, trabajo basado en plataformas digitales, economía de los pequeños encargos o trabajo a pedidos), e incorporando nuevas competencias y habilidades requeridas en el mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya señaló en su Informe Mundial del Trabajo que “somos testigos de transformaciones en el mundo del trabajo a un ritmo y escala sin precedentes”⁴, en virtud de que “los cambios tecnológicos y la digitalización están creando nuevas formas de trabajo invisible” y en la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, nos invita a “aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad”.

El impacto profundo que conlleva la Cuarta Revolución Industrial al mundo laboral puede beneficiarnos con innumerables oportunidades⁵, pero también nos enfrenta con ciertos desafíos. El ritmo acelerado de

¹ <https://www.argentina.gob.ar/produccion/planargentina40/industria-4-0>

² <https://contxto.com/es/argentina-es/17-edtechs-de-buenos-aires-cambiando-las-bases-de-la-educacion-virtual/>

³ <https://www.mamotest.com/>

⁴

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf

⁵ “La Cuarta Revolución Industrial es una oportunidad que la región no puede dejar pasar. Hasta que punto esto se convierta en una realidad dependerá, en parte, de que tan transformadoras sean las nuevas tecnologías, así como del ritmo que los gobiernos, empresas y trabajadores sean capaces de adoptarlas y absorberlas”. El futuro del trabajo en América Latina, (pág. 12)

la convergencia tecnológica puede implicar una demanda de competencias y habilidades requeridas por el mercado laboral que no encuentran parangón en la velocidad de formación de la fuerza de trabajo o en la oferta formativa disponible. Esto es consecuencia de la falta de vinculación entre la demanda laboral y la capacitación laboral, así como las estrategias de integración al trabajo y de resiliencia laboral⁶.

A su vez, la automatización y la robotización en los distintos trabajos y tareas, principalmente en aquellas repetitivas y mecánicas, desplaza la mano de obra trabajadora, y puede agravar la situación de desempleo, no sólo para aquellos trabajadores, que integran la categoría de *“vulnerables digitales”* (con el riesgo amplificado de no poder revincularse al ámbito laboral en caso de pérdida de empleo), sino para el conjunto de la población económica. Organismos como el BID nos alertan de un *“tsunami tecnológico”*, y avisan tanto a los Estados, empresas y al conjunto de trabajadores, que el mercado laboral dependerá de las acciones que se tomen en el presente.⁷ La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT nos indica que *“los avances tecnológicos (...) generarán nuevos puestos de trabajo, pero aquellos que pierdan los suyos en esta transición podrían ser quienes peor preparados estén para aprovechar las nuevas oportunidades de empleo”*.⁸ El Banco Mundial, en el año 2017, ya estimaba que dos tercios de los puestos de trabajo en países en desarrollo podrían ser automatizados.⁹

Todo ello nos lleva a repensar las políticas públicas laborales, por lo cual, en este proyecto de ley proponemos la creación de un plan estable que fomente las competencias y habilidades digitales para el mercado laboral, en búsqueda de ampliar nuevas oportunidades laborales y de creación de talento, pero a su vez, mitigar los riesgos derivados del impacto tecnológico.

El primer paso es la realización de un Diagnóstico de resiliencia y oportunidades del mercado laboral del futuro. Un reporte del Foro Económico Mundial¹⁰ revela que para 2025 el 43,2% de las empresas cree que reducirán el staff actual a partir de la integración tecnológica o automatización, mientras que solamente el 34,5% espera aumentar el staff.

Sin embargo, en números globales el 85 millones de empleos globales se perderán como consecuencia de ello pero se crearán 97 millones de nuevos empleos asociados a nuevos roles que vinculan humanos, máquinas e inteligencia artificial. Asimismo, las tecnologías que serán incorporadas (a consideración de las propias empresas) en 2025 estarán asociadas a la computación en la nube (17% más que en 2018), análisis de big data (2% más), internet en las cosas (9%), cifrado y ciberseguridad (29%), tecnología de contabilidad distribuida -blockchain- (11%), impresión 3d y 4d (10%), inteligencia artificial (8%), y robótica no humanoide (10%).

⁶ *“Sin trabajo”*, Sánchez Zinny, G, Planeta, Buenos Aires, 2021.

⁷ *“Las decisiones tomadas hoy pueden cambiar el destino de los países, de sus trabajadores y de todo el sector productivo” El futuro del trabajo en América Latina*, (pág. 6)

⁸ *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 2019 (pág. 19)

⁹ *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 2019 (pág. 19)

¹⁰ FEM *“The future jobs report 2020”*, 2020.

Según el mismo reporte del Foro Económico Mundial las destrezas que los empleadores consideran que cobrarán importancia en el futuro del empleo son el pensamiento crítico y el análisis, la resolución de problemas, la autogestión, el aprendizaje activo, la resiliencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad, que se suman a las habilidades duras como competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Atendiendo este desafío, entre los objetivos de la presente ley, buscamos identificar la situación de demanda actual y proyectada de nuevas capacidades y habilidades digitales que requiera el mercado laboral activo de la Ciudad. La necesidad de contar con dicho relevamiento se encuentra presente en el Plan Estratégico de Desarrollo Económico de la Ciudad al 2035, un estudio que el Ministerio de Economía y Finanzas de la Ciudad elaboró junto a la Universidad de Harvard y la Universidad Di Tella, y que proponía hacer un relevamiento que permita conocer “las demandas de habilidades en aquellos sectores definidos como estratégicos y proponer políticas para cerrar la brecha con la oferta” para cumplir con la finalidad de desarrollar habilidades y competencias necesarias a todos los jóvenes y adultos de la ciudad, en función de las demandas y dinámicas del ámbito productivo para insertarse en el mercado laboral, permanecer en él, reingresar, reconvertirse o complementar sus perfiles ocupacionales, y progresar en el mundo del trabajo.

Del mismo modo, se debe medir y rastrear el surgimiento de nuevos puestos de trabajo que demanden capacidades y habilidades digitales en el mercado laboral de la Ciudad de Buenos Aires. Acciones similares las realizan organizaciones como el Foro Económico Mundial, que en colaboración con científicos de datos de empresas asociadas como LinkedIn o Coursera, mide y rastrea la aparición de nuevos puestos de trabajo en tiempo real.

Otro objetivo a conseguir es estimar el grado de riesgo de automatización y robotización de diversos trabajos y tareas realizadas en el ámbito laboral de la Ciudad de Buenos Aires, previamente seleccionadas para su valoración. Compartimos el enfoque propuesto por varios especialistas, entre ellos Autor y Acemoglu, que analizan el impacto de la automatización y determinan que debe basarse en el “contenido de tareas” de cada ocupación.¹¹ Juan Gustavo Corvalán, co-director del Posgrado de Inteligencia Artificial y Derecho (UBA), y especialista en automatización e Inteligencia Artificial, ha destacado que “una de las claves para analizar el impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral se vincula con una distinción importante: profesiones o trabajos, por un lado, y tareas/actividades que los integran por el otro. En general, los oficios y las profesiones que desarrollan las personas están conformados por múltiples y diversas tareas, que a su vez requieren distinciones en relación a las capacidades cognitivas que hay detrás de cada una. Pero además, el desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica dependen en gran medida del tipo de tarea que se realice y de cómo se interconectan con otras. Aquí podemos hablar de *grados de automatización*”.¹²

¹¹ Acemoglu, Daron y Pascual Restrepo. 2019. “Automatización y nuevas tareas: cómo la tecnología desplaza y restablece el trabajo”. Revista de Perspectivas Económicas, 33 (2): 3-30.

¹² *Presentación Prometea: Inteligencia Artificial al servicio de más derechos para más gente*. del Dr. Juan Gustavo Corvalán, durante el Consejo Permanente de la OEA, 2018

También se busca predecir la probabilidad de inserción ocupacional en trabajos que requieran competencias y/o habilidades digitales, distinguiendo grupos etarios, de género y por situación socio-económica. Debemos reducir la brecha de género en el ámbito laboral y tecnológico. El estudio *“Un potencial con barreras: la participación de las mujeres en el área de Ciencia y Tecnología de la Argentina”*, realizado en conjunto por el INTAL-BID y el colectivo Chicas en Tecnología, nos marca que las mujeres enfrentan obstáculos significativos en el acceso al mercado laboral y en el progreso de sus carreras profesionales, y que experimentan la segregación horizontal y vertical en los diferentes sectores de su especialidad. También debemos velar para que los más jóvenes tengan acceso al empleo, y que por principio de no discriminación, también se fomente el acceso al trabajo para los mayores de 45 años, aquellos considerados “generación invisible”, con enormes dificultades para reinventarse laboralmente.

Vemos necesario que las políticas públicas a implementar se tomen con un enfoque de evidencia. Tal como expresó el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *“la clave en las inversiones en el desarrollo de habilidades reside en que sean costo-efectivas y estén basadas en evidencia rigurosa”*¹³

La autoridad de aplicación también deberá convocar a mesas de diálogo a los sectores económicos interesados, organizaciones de agrupamiento de los trabajadores, universidades y organizaciones civiles interesadas en la producción del diagnóstico y en las fases de ideación y diseño de las políticas públicas propuestas. Ejemplos como el Plan de Futuro de la Ciudad, una iniciativa que reúne a ciudadanos, organismos de la sociedad civil, académicos, sector privado y funcionarios, para realizar mesas de diálogo e ideación, y seleccionando propuestas de políticas públicas de la temática, demuestran el valor y la importancia del diálogo social y económico en el proceso de toma de decisiones y en el fomento de la resiliencia.

En segunda instancia, la Autoridad de Aplicación deberá confeccionar un Programa de Capacitaciones y Orientación Laboral, de acuerdo a las características y necesidades que requiera cada uno de los puestos de trabajo de los sectores económicos identificados en riesgo de desaparición o transformación como consecuencia de la automatización. La OIT recomienda que *“con el fin de respaldar a las personas en las cada vez más frecuentes transiciones del mercado laboral, los gobiernos deben incrementar las inversiones en los servicios públicos de empleo, combinando servicios digitales con el asesoramiento personal y servicios de colocación, y mejorando la información del mercado laboral para respaldar el proceso de toma de decisiones”*.¹⁴ El proceso de capacitación debe orientarse a la mejora de competencias y la re-cualificación (*up-skilling* y *re-skilling*) y realizarse de forma permanente.

Este Programa complementará todo el trabajo realizado actualmente por las distintas reparticiones del Gobierno de la Ciudad. Sea por la Subsecretaría de la Agencia de Aprendizaje (dependiente del Ministerio de Educación), que articula e implementa iniciativas de formación en el ámbito del trabajo, impulsa la oferta de cursos y talleres destinados al aprendizaje de habilidades para el desarrollo integral

¹³ Matías Busso, Julián Cristia, Diana Hincapié, Julián Messina, Laura Ripani - *Aprender mejor: políticas públicas para el desarrollo de habilidades* / BID, pág. 143

¹⁴ *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 2019 (pág. 35)

de jóvenes y adultos, y genera políticas de innovación que mejoran la calidad de la oferta educativa de aprendizaje a lo largo de la vida; por la Subsecretaría de Trabajo, Industria y Comercio (dependiente del Ministerio de Desarrollo Económico y Producción), que realiza un Programa de Prácticas de Formación para el Empleo, en conjunto con entidades formadoras (públicas o privadas) y que incluyen al rubro desarrolladores de software/retail/finanzas y tecnología; por la Dirección General de Emprendedores, que diseña acciones y programas de capacitación desde la lógica del emprendedorismo, y cuenta con una plataforma (Academia BA) que imparte cursos sobre gestión de proyectos, herramientas digitales para emprendedores o realidad virtual; y por la Dirección General de Educación Digital, del Ministerio de Educación, que se encarga de planificar e implementar iniciativas que acompañan a los distintos actores de la comunidad educativa en su inserción a la cultura digital.

Hacemos una mención especial al Plan de Inteligencia Artificial, realizado por la Secretaría de Innovación y Transformación Digital, que tiene como eje el impacto en el trabajo, con los objetivos específicos de mitigar riesgos y potenciar beneficios del impacto de la adopción de IA en el mercado laboral de la Ciudad, y fomentar iniciativas de capacitación continua de los trabajadores y trabajadoras, y con la coordinación bajo la cabeza del Ministerio de Desarrollo Económico.

En cuanto al financiamiento, el programa de capacitaciones y orientación laboral se destinará exclusivamente a trabajadores que se encuentran en puestos de trabajo, estableciendo una metodología de capacitación que sea compatible con sus jornadas laborales y sea, previamente, acordada con las empresas en las que cumplen funciones. Con un énfasis particular en las cooperativas, las micro y pequeñas empresas y en aquellos trabajadores que no forman parte del staff estratégico o jerárquico de las empresas.

Conforme un informe de la OIT¹⁵, entre el año 2000 y el 2015, la proporción de ocupaciones que requieren de trabajadores poco calificados disminuyó del 19,6 al 19% del empleo mientras que las ocupaciones que requieren trabajadores altamente calificados aumentó del 17,6% al 19,9%. Lo que denota una tendencia a la generación de empleo altamente calificado en este siglo.

Para ejemplificar, países como España han impuesto metas de capacitación en habilidades duras como es la programación. En el Plan Nacional de Competencias Digitales se ha fijado el objetivo de alcanzar el 80% de la población con capacitación básica en programación, de este modo planean volver más resiliente a la población a los cambios en la demanda laboral.

La capacitación en competencias parte de cada caso concreto, aplicando sobre la realidad. Argentina seguramente no tendrá las mismas necesidades que España o Uruguay, pero también compartirá algunas necesidades. El DigComp 2.0 y 2.1, publicado en 2016 enumera 21 competencias digitales y niveles de aptitud progresivos. Este esquema de progresividad podría ser extremadamente útil para evaluar la

¹⁵ Escudero, V., López, M. E., y Pignatti, C., “Soluciones eficaces políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe”, OIT 2016.

incorporación de competencias, distinguiendo básicas de aquellas que demandan un mayor nivel de especialización.

Asimismo, en el mismo informe, las políticas públicas de Chile, Perú y Colombia se diferencian del resto de la región con un enfoque de los recursos del 68%, 71% y 85% respectivamente destinados a capacitaciones laborales. Por el contrario, en Argentina el 76% del gasto en programas de empleo se destina al empleo público.

Según las pocas estadísticas que dispone el Gobierno argentino en la materia, en 2013 se hizo un relevamiento sobre las capacitaciones a los trabajadores¹⁶. En las empresas de menos de 50 empleados, tan solamente la mitad de ellas realizan capacitaciones. Por el contrario, en las empresas de hasta 200 empleados el 84%, sus trabajadores participan en capacitaciones, y ese número crece hasta el 92% en las empresas más grandes. De allí la necesidad de enfocar de otra manera las políticas de capacitaciones laborales.

Todo este programa cumple con lo establecido en nuestra Constitución de la Ciudad, que establece como política de Estado que “la actividad económica sirva de desarrollo a la persona y se sustente en la justicia social” (art. 48), “que el Estado promueve la innovación tecnológica, garantizando su difusión en todos los sectores de la sociedad, así como la cooperación en actividades productivas” (art. 58), “que la Ciudad promueve acceso a empleo de jóvenes” (art. 40), “que la Ciudad genera políticas y emprendimientos destinados a la creación de empleo, teniendo en cuenta la capacitación y promoción profesional con respeto de los derechos y demás garantías de los trabajadores” (art. 48), y atribuyendo a la Legislatura la facultad de “legislar en materia de empleo, de fomento de empleo y de educación”. (art. 80).

Asimismo, el proyecto tiene en sus fundamentos distintos Objetivos de Desarrollo Sostenible, tales como contribuir al fin de la pobreza (Objetivo N° 1), garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y a promocionar oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida (Objetivo N° 4), lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y niñas (Objetivo N° 5), promover el trabajo decente y el trabajo económico sostenido, inclusivo y sostenible.(Objetivo N° 8), construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.(Objetivo N° 9) y reducción de desigualdades (Objetivo N° 10).

Con este proyecto abogamos por una visión estratégica del Estado, asumiendo un rol proactivo en el ámbito de trabajo. Uno podría llegar a preguntarse, ¿por qué pensar en el trabajo del futuro, viviendo en un país donde nos apremian las urgencias, con una tasa de pobreza superior al 40%, con niveles acuciantes de desempleo e inflación, y con alta informalidad laboral? Nosotros creemos que es necesario actuar en lo inmediato, y que el ritmo vertiginoso de las nuevas tecnologías hace que ya estemos viviendo los cambios en la actualidad, debiendo prevenir y actuar en consecuencia, y acompañando a los trabajadores en su transición y reconversión laboral, con pleno respeto de sus derechos. Esto hace también a la dimensión ética, compartiendo la mirada con la Organización Internacional del Trabajo, al

¹⁶ <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/eil/capacitacion.asp>

sostener que como actores debemos revitalizar el contrato social que asegure a los trabajadores una participación justa en el proceso económico, el respeto de sus derechos y la protección de los riesgos a los que se exponen a cambio de su constante contribución a la economía.¹⁷

Tanto el Poder Ejecutivo como el Legislativo venimos trabajando intensamente sobre la economía del conocimiento, y también entendemos que las nuevas tecnologías atraviesan transversalmente a todas las áreas laborales. Nuestra normativa debe estar en sintonía con esta nueva transición del mercado laboral, producto de la Cuarta Revolución Industrial. Las nuevas capacidades y habilidades digitales pueden ser la llave para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, representando una oportunidad para el futuro de trabajo que no debemos desaprovechar, pero también con nuestro compromiso de mitigar los riesgos existentes.

Por todos los motivos antes expresados, es que le solicitamos a esta Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires poner en tratamiento y sancionar el presente proyecto de ley.

Digitally signed by Hernan Leandro Reyes
Date: 2024.03.01 10:27:08 -03:00
Hernan Reyes
Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

¹⁷ *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 2019 (pág. 12)
Último cambio: 29/03/2022 15:06:00 - Cantidad de caracteres: 24248 - Cantidad de palabras: 4350
Pág. 11/11