

ALAL-AAL

II Jornadas Latinoamericanas de Reflexión y Debate: El futuro del trabajo, la clase trabajadora, el movimiento sindical y el derecho laboral en el siglo XXI

Buenos Aires, mayo 2017

EL FUTURO DEL TRABAJO ¿QUÉ TRABAJO?

por Luis Enrique Ramírez

I. Introducción: el trabajo hoy

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), con motivo de la celebración del primer centenario de su fundación (1919-2019), ha elegido el tema *el futuro del trabajo* para impulsar un proceso de reflexión de gran alcance, con amplia participación de las organizaciones internacionales, las instituciones de investigación, las universidades, la sociedad civil y de personalidades individuales, que permita orientar la labor de la OIT “en pro de la justicia social al iniciar su segundo siglo de existencia”.⁽¹⁾

En el documento que hemos identificado en la nota (1), Guy Ryder reconoce que la importancia del tema elegido “radica en que ha surgido en un contexto de gran incertidumbre e inseguridad, y del temor de que la evolución del mundo del trabajo lo aleje del objetivo de la justicia social, en lugar de acercarlo.”⁽²⁾

“Son ejemplos de ello - continúa diciendo el Director General de la OIT - el aumento de la desigualdad - materia de muchos comentarios y de escasas soluciones prácticas - y una situación paradójica, a saber, que los extraordinarios avances de la capacidad de producción de la economía mundial proporcionan actualmente los medios materiales que permitirían eliminar la pobreza y atender las necesidades humanas hasta niveles inéditos, pero los hechos demuestran todo lo contrario. El funcionamiento de esa economía está

⁽¹⁾ Guy Ryder, Director General de la OIT, en su Memoria a la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2015).

⁽²⁾ Guy Ryder, op. cit. en nota (1), punto 9.

generando un desempleo y un subempleo masivo, y un fenómeno de exclusión de grandes magnitudes, pero a la vez una gran prosperidad y avances sociales, que crean una tensa coexistencia entre nuestras sociedades y dentro de ellas”.⁽³⁾

Es interesante, por venir de quién viene, el análisis que se hace en este documento sobre el mundo del trabajo hoy:

- Hay más de 200 millones de personas desempleadas en el mundo, 30 millones más que en 2008, año de la quiebra de Lehman Brothers;
- La tasa de desempleo es mucho más alta entre los jóvenes y las mujeres;
- De aquí a 2030 la economía mundial debería crear más de 600 millones de puestos de trabajo, sólo para volver a tener el nivel de empleo que había antes de la crisis de 2008, dar empleo a los jóvenes que entran al mercado de trabajo y para impulsar una mayor ocupación de mujeres, según metas internacionales establecidas.
- Las personas mayores de 65 años, que actualmente son el 8% de la población total, aumentarán hasta cerca del 14% para 2040;
- Unos 319 millones de trabajadores viven con menos de u\$ 1,25 por día;
- Sólo el 27% de la población mundial recibe “protección social adecuada”;
- En el marco de la globalización, el creciente predominio de las *cadena mundiales de suministro* hace imposible identificar un origen nacional único de los productos. Si bien este fenómeno – dice Ryder – ha abierto nuevas perspectivas de desarrollo económico y posibilidades de empleo, “crea una dinámica de competencia mundial que rebaja el nivel de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales”;
- El nivel de migración internacional hoy es de 232 millones de personas, lo que representa un 50% más que el 1990;
- La mitad de los empleos y de la producción de la fuerza de trabajo mundial se concentra en la economía informal;
- La mitad de los trabajadores se concentran en países que no han ratificado el Convenio sobre libertad sindical N°87;
- Hay 168 millones de niños que trabajan y 21 millones de víctimas de trabajo forzoso;
- Sigue habiendo en el mundo una discriminación muy arraigada por motivos de género;
- El trabajo puede destruir vidas: 2,3 millones de personas mueren cada año a causa del trabajo;
- La perspectiva de conservar un mismo empleo durante toda la vida laboral ha quedado obsoleta.

Ryder, que asumió la Dirección General de la OIT en 2012, veía un futuro sombrío para el empleo, aunque en una nota periodística

⁽³⁾ Guy Ryder, op. cit. en nota (1), punto 10.

decía que se niega a tomar como fatalidad cosas que son malas. Por ejemplo, en la cuestión de que el avance tecnológico destruye empleo, él decía que la tecnología va a condicionar el futuro, pero el futuro que tendremos será el resultado de lo que decidamos.

Este optimismo del Director General de la OIT, sobre nuestras posibilidades de diseñar el futuro, es fácilmente explicable: la institución que dirige sólo tiene razón de ser en un sistema mundial capitalista, que garantice el pleno empleo y en el que el trabajo sea un valor central. El fin de la sociedad salarial, que algunos intelectuales profetizan, sería el fin de la OIT. Así de simple.

II. El trabajo humano: del castigo bíblico a su glorificación

Para poder hablar del futuro del trabajo parece imprescindible hablar de su pasado, o, mejor dicho, de su origen, ya que hay ciertas cosas que parecen obvias, por ser obvias no se mencionan, y por no mencionarse... se olvidan.

Hace poco tiempo un encumbrado dirigente sindical argentino decía “toda persona necesita del trabajo para tener dignidad”⁽⁴⁾. Quizás dijo mucho más de lo que quería decir, pero literalmente la frase pone afuera del individuo la dignidad: es digno lo que se hace, no el que lo hace. Si trabajar te da dignidad, por *contrario sensu* el que no trabaja es indigno. Si bien no resiste el análisis, la expresión del sindicalista refleja una pauta cultural muy arraigada en nuestras sociedades.

Sin embargo, la historia de la humanidad demuestra que este fenómeno es relativamente nuevo. En la tradición bíblica el trabajo humano está asociado a un castigo: Dios castiga a Adán por sus pecados, condenándolo a “ganarse el pan con el sudor de su frente”. En la Grecia de Pericles, cuna de la civilización occidental, el trabajo era para los esclavos, ya que los sujetos libres dedicaban su tiempo al cultivo de su mente y de su espíritu, y al ocio.

¿En qué momento este instrumento de nuestro sufrimiento fue glorificado? ¿Cuándo hemos llegado a considerar el trabajo como el centro de nuestra vida social e individual? Si el trabajo no ha existido siempre ¿cuándo se transformó en herramienta para la integración social y la autorrealización? La investigación etnológica y antropológica ha demostrado que en las sociedades primitivas el trabajo tenía una significación totalmente diferente a la actual⁽⁵⁾.

La respuesta a estos interrogantes parece sencilla: el trabajo al que nos referimos, que es el trabajo asalariado, el trabajo en relación de dependencia, aparece con el sistema capitalista, que impone un orden social con una lógica económica que encuadra a los individuos en dos sectores, los titulares de los medios de producción y los que sólo tienen su capacidad de trabajo. Para estos últimos, la

⁽⁴⁾ Diario Clarín, 16/11/2016, p. 16.

⁽⁵⁾ Dominique Méda, “El trabajo”, edit. Gedisa, París, 1995.

posibilidad de acceder a los bienes que la sociedad produce sólo se alcanza por tres caminos: el trabajo asalariado, la caridad (pública o privada), o el delito.

Este orden social necesita un marco cultural que lo legitime y le dé sustento. Es imperioso evitar preguntas incómodas, como, por ejemplo, ¿por qué hay personas que tienen capital y otras (muchas) que no? ¿En qué momento y cómo se repartió la riqueza de un planeta de abundancia? ¿Qué pasa con los que llegaron tarde al reparto? Así aparece el slogan que, por repetido, termina pareciendo verdadero: “el trabajo dignifica”. Como toda pauta cultural, no admite demasiado análisis: se acepta y se internaliza. Esa es su función. Y como toda pauta cultural, debe ser aceptada por la mayoría. Por eso el trabajo da, en las sociedades modernas, identidad, autoestima y articulación social.

Claro que, racionalmente, esta premisa viene “floja de papeles”, porque no crea valores universales o para toda la sociedad. Sólo tiene validez para un sector social, el de los que no son titulares de los medios de producción, o sea los trabajadores. El pobre que no trabaja es un vago, no tiene dignidad, mientras que el rico que no trabaja aparece con su enorme velero dando la vuelta al mundo, en la tapa de la revista “Hola”. Una doble moral que no se cuestiona.

Pero no son sus contradicciones las que hoy hacen tambalear este ordenamiento social, ni, menos aún, acciones revolucionarias. No, lo que pone en cuestión al sistema es la paulatina eliminación de uno de sus pilares fundamentales: el pleno empleo, y el empleo a tiempo completo. Esto explica la preocupación de Guy Ryder.

III. ¿El fin de la sociedad salarial?

Sin perjuicio de lo que venimos diciendo, lo real es que hoy el trabajo es el que brinda los medios de subsistencia a la mayoría de los seres humanos, propicia la realización personal y es base de la organización social. El problema es que el formidable desarrollo de la informática, de la robótica y de las nuevas tecnologías, ha producido un aumento impresionante de la productividad laboral. Es decir que se produce cada vez más con menos trabajadores.

Hasta ahora, el capitalismo se adaptó a cada revolución tecnológica, creando más empleos que los que se destruían, pero son muchos los intelectuales que consideran que el proceso actual es diferente, y que más temprano que tarde el pleno empleo pasará a ser una quimera. Y si esto fuera cierto, no habría dudas que ha llegado el momento de replantearnos un montón de cosas y, especialmente, preguntarnos cómo será un ordenamiento social en el que el trabajo no sea un valor central. Y si bien la amenaza de un orden nuevo nos causa perplejidad y temor, no por ello debemos dejar de pensarlo.

Dominique Méda dice que “el trabajo es evidentemente mucho más que un medio para ganarse la vida y satisfacer necesidades sociales, no es sólo ese medio eterno que la humanidad sufriente heredó al salir del Paraíso, ese medio natural que nos sirve para satisfacer nuestras necesidades igualmente naturales. El trabajo es nuestro hecho

social total. El trabajo estructura de parte a parte nuestras relaciones con el mundo y nuestras relaciones sociales. Es la relación social fundamental. Está, además, en el centro de la visión del mundo que venimos manteniendo desde el siglo XVII y constituye una categoría construida que surgió en una situación socio-política específica. Su eventual desaparición, desde luego no deseada, pondría nuevamente en cuestión el orden que estructura nuestras sociedades: de ahí el verdadero pánico que embarga a gobernantes y gobernados ante el avance implacable del desempleo. Porque allí donde haya que inventar nuevas relaciones sociales siempre habrá lugar para lo arbitrario y, por ende, para la confrontación, la violencia y la guerra. La tendencia inmediata es conservar, hasta el momento en que esto se vuelva del todo insostenible.”⁽⁶⁾

En Francia André Gorz⁽⁷⁾ sostenía hace algunos años, que la transformación técnico-económica en curso, entre otros factores, hace imposible el restablecimiento de una situación de pleno empleo. Citando varios reportajes publicados por Wall Street Journal en marzo de 1993, Gorz dice que la evolución actual consiste en combinar un nivel cada vez más elevado de informatización y de robotización, con nuevos modelos de organización empresaria, que permite la máxima flexibilización en la gestión de los recursos humanos.

Esta re-ingeniería, este nuevo modelo de organización, permitiría asegurar el mismo volumen de producción con la mitad del capital y con un 40 a un 80% menos de trabajadores. Además, y conforme a otros datos, Gorz sostiene que ya no se podrá contar con los servicios para absorber la fuerza de trabajo eliminada por la industria. Otro dato interesante que nos brinda es que, en los países industrializados, la desocupación no tiene relación directa con la falta de capacitación de la mano de obra, dato que apoya en estadísticas de varios países europeos.

IV. La tercerización hace su aporte

La globalización capitalista, es decir la eliminación de las fronteras nacionales para la libre circulación de bienes y capitales (no de personas) lleva como de la mano a la tercerización. En efecto, la tercerización es una estrategia del capital para adaptar a las empresas a un mundo globalizado, un mundo con mercados cambiantes e inestables, que someten a las empresas a presiones externas que sólo podrían soportar aquellas que hayan subdividido el proceso productivo, descentralizándose. La nueva estructura empresaria sólo conserva un núcleo de trabajadores, bien remunerados y con buenas condiciones laborales, mientras que en la periferia aparecen los trabajadores de contratistas y subcontratistas, precarizados y mal remunerados.

Los trabajadores “permanentes” son los que aseguran las funciones estratégicas de la empresa, debiendo ser capaces de ofrecer

⁽⁶⁾ Dominique Méda, op. cit., p.24.

⁽⁷⁾ André Gorz, “Salir de la sociedad salarial”.

polivalencia funcional y movilidad, en jornada completa. Pero en torno a ellos gravita una mano de obra con horarios reducidos y flexibles, para ajustarse rápidamente a las necesidades de una demanda inestable, y con una remuneración también variable. Mientras la empresa principal se presenta como la campeona de las buenas prácticas laborales, le deja a sus contratistas o subcontratistas el trabajo sucio de la flexibilidad y el fraude.

El proceso de la tercerización empresaria está llevando a una paulatina reducción del núcleo estable de trabajadores, aumentando proporcionalmente los precarizados con jornada flexible. Las 500 mayores empresas de Estados Unidos sólo ocupan como “permanentes” al 10% del total de trabajadores que se desempeñan para ellas.

Según André Gorz, si a los desocupados sumamos los asalariados a tiempo parcial, los que tienen una remuneración que no les permite salir del nivel de pobreza (*working poor*), y a las personas que a pesar de su nivel de formación sólo encuentran trabajos no calificados, nos encontraremos con que cerca de un tercio de la población activa de los países industrializados ya no pertenece a la “sociedad salarial”, o pertenece a medias, o pertenecen pero temen –con razón- que pronto serán expulsados. Y él lo decía hace 20 años aproximadamente.

Frente al discurso oficial que insiste en sostener que es el trabajo el que le da sentido a la vida, parecería que los desocupados y los precarizados no tienen más alternativa que sentirse excluidos, lo que afectaría gravemente la cohesión social, con previsibles consecuencias. Los sentimientos de aislamiento, impotencia y exclusión de importantes sectores de la sociedad, podrían explicar (en parte) algunos comportamientos individuales (drogadicción, delincuencia, etc.) y colectivos (Trump, Brexit, plebiscito colombiano, referéndum italiano, etc.), que nos preocupan o asombran.

V. La hiper conectividad y el trabajo

La revolución tecnológica ha tenido en el campo de las comunicaciones su terreno más fértil. Sumado a los avances formidables en materia de transportes, podemos decir que han achicado el planeta. Paradojalmente estamos hiper conectados, pero cada vez más alejados del “cuerpo a cuerpo”, del “cara a cara”. Sentimos un alivio inmenso cuando en un reclamo telefónico, por ejemplo, escuchamos una voz humana del otro lado.

Lo cierto es que el progreso tecnológico está cambiando aceleradamente el mundo del trabajo. Buscar empleo por los avisos clasificados es hoy una antigüedad: se utilizan plataformas como UpWork, People per Hour, TopTal, etc., y las entrevistas personales serán en poco tiempo cosas del pasado, ya que cada vez más se les pide a los interesados que remitan su curriculum, y un video casero explicando por qué consideran que son aptos para el puesto.

En un interesante artículo publicado en el suplemento Económico del diario Clarín⁽⁸⁾, se analizan algunas de las consecuencias del fantástico desarrollo de la conectividad, comenzando por el hecho de que la oficina o la fábrica “pierden su supremacía como espacio de trabajo y socialización y mutan a dispositivos nuevos como los espacios de *co-working* (oficinas compartidas que ya abundan en Buenos Aires)”.

En Latinoamérica el cuentapropismo está asociado al trabajo precario o a economías de subsistencia y baja rentabilidad, pero en los países industrializados el fenómeno está mutando de la mano de los avances en los sistemas de comunicaciones. Con una computadora se puede trabajar en el hogar, o en un bar. En la nota periodística citada anteriormente se dice que, en los Estados Unidos, “el 70% de los cuentapropistas tienen al menos formación universitaria”, y que “este grupo creció un 50% en los últimos 10 años, hasta representar el 20% del empleo total”.

Otro dato importante respecto a este sector de trabajadores, es que una gran mayoría elige eludir la relación de dependencia, y opta por ser parte de él. Claro que eso implica un problema desde la seguridad social, la que en nuestros países está pensada a punto de partida de una relación laboral formal.

Según un estudio del Parlamento británico, dice el informe periodístico que estamos comentando, “en lo que va del siglo, la gran mayoría de los nuevos empleos creados fueron *freelancers*”. Y agrega: “Pensemos en la economía colaborativa o de acceso: bienes y servicios “compartidos” por los usuarios a través de plataformas como Uber, AirBnB, o ZipCar. O en la economía de changas o a demanda, traducción tan buena como cualquier otra de la gig economy: trabajos temporarios a través de plataformas como Instacart (delivery) TaskRabbit (tareas físicas de baja calificación) o Handy (trabajo en el hogar). Y los que están pensando que esto de la changa 2.0 es cosa del Primer Mundo pueden reemplazar las últimas marcas por las locales Yoppers, Zolvers e IguanaFix.”

VI. La “uberización” de las relaciones laborales

Muchos argentinos se sorprendieron cuando tomó estado público el conflicto de los conductores de taxis –y sus sindicatos- con la empresa Uber. La inmensa mayoría ni había oído hablar de ella, pero el fenómeno no es nuevo, ni mucho menos.

¿Qué es Uber? Es una empresa constituida en Ámsterdam, con subsidiarias en gran parte del mundo. Ha tenido un gran crecimiento en los últimos años, y algunos especialistas la valúan en 62.500 millones de dólares, superando, por ejemplo, a la General Motors. Tiene más de 16.000 choferes en Los Ángeles, Estados Unidos, 30.000 en Londres, 35.000 en Nueva York, etc., y presencia en centenares de ciudades.

⁽⁸⁾ Nicolás Ajzenman y Eduardo Levy-Yeyati, economistas, “Ya emergieron los cuentapropistas del siglo XXI”, p. 32, 11/12/2016.

¿A qué se dedica Uber? Bueno, la respuesta dependerá de quien la dé. Para ella, es una simple intermediaria entre particulares dispuestos a realizar transporte de personas con su vehículo privado, y pasajeros, limitándose a cobrar una comisión por sus servicios. Uber sería una plataforma electrónica que establece el contacto entre conductores y clientes. Los choferes serían trabajadores independientes (autónomos), que interactúan con un sistema de gestión automatizado. En toda su documentación la empresa insiste hasta el cansancio que no son una empresa de transporte y que los conductores son contratistas o proveedores independientes, que trabajan si quieren, cuando quieren y cuanto quieren. Frente a los Estados se promociona como una respuesta al desempleo crónico, prometiendo crear decenas de miles de nuevos “empleos”. Claro que Uber afirma que no tiene vínculo laboral con los choferes.

Los servicios que ofrece “constituyen una plataforma de tecnología que permite a los usuarios de aplicaciones móviles de Uber o páginas web proporcionadas como parte de los Servicios (cada una, una “Aplicación”) organizar y planear el transporte privado y/o servicios de logística con terceros proveedores independientes de dichos servicios, incluidos terceros prestadores particulares independientes de servicios de transporte privado y terceros proveedores logísticos independientes, conforme a un acuerdo con Uber o algunos afiliados de Uber (“Terceros proveedores”).”

No se necesita demasiada imaginación para advertir que la presencia de Uber en un lugar determinado genera una fuerte resistencia por parte de los conductores de taxis y remises, ya que la consideran una competencia desleal originada en un escandaloso fraude laboral, en un marco de total descontrol por parte de las autoridades que regulan el transporte público.

En cuanto a los choferes de Uber, en muchos casos se denuncia una situación de extrema explotación, ya que la supuesta “libertad” para trabajar y la “flexibilidad” para hacerlo cuándo y dónde quieran, se traducen en agotadoras jornadas laborales, bajos ingresos económicos y ausencia total de los beneficios de la seguridad social.

A la luz del derecho laboral no parece haber mayores dudas sobre la existencia de una relación laboral entre Uber y los conductores de los vehículos: no sólo se genera entre ellos una fuerte dependencia económica en el marco de una desigual correlación de fuerzas, sino que la empresa ejerce un intenso control sobre la forma en la que aquellos desarrollan su trabajo, con un claro uso de la potestad disciplinaria, con penalidades que pueden llegar a la “desactivación del chofer” eufemismo utilizado para decir “despido” del trabajador.

En lo que a este artículo interesa, Uber representa una modalidad laboral que está en línea con lo que venimos diciendo. Por un lado, un trabajo sin jefes, pero también sin garantías ni derechos. Por otro lado, un astuto aprovechamiento de la crisis del mercado de trabajo, con su secuela de elevado desempleo, subempleo y empleo mal remunerado y de baja calidad, que actúa como caldo de cultivo para la aparición de esos sistemas que prometen trabajo sin patrón, pero

también sin derechos. Y lo más preocupante: existen decenas de actividades en las que es posible replicar el modelo Uber. En algunas ya existe, como en el caso del delivery.

VII. ¿Un cambio de paradigma?

De acuerdo con Thomas Khun, la historia es el resultado de lo que llamó “la colisión de paradigmas”. A un paradigma, o sea a una visión total del mundo que existe en un momento dado y en una cultura determinada, le sucede otra explicación que responde incógnitas no resueltas en la anterior visión. Según Khun, la evolución de la historia se produce conforme a saltos de un paradigma a otro.

El paradigma de la sociedad salarial parece estar en crisis. Por un lado se incentiva la investigación y se aplauden los avances tecnológicos que mejoran la productividad laboral, es decir que permiten producir cada vez más con menos mano de obra pero, por otro lado, causa angustia la desocupación y se demandan soluciones milagrosas para terminar con el paro, creándose más puestos de trabajo. Una verdadera contradicción, de la que no se puede escapar mientras la correlación de fuerzas no permita plantearnos seriamente una alternativa al sistema capitalista, y se siga pensando que sólo el trabajo lleva a la realización personal, y que es el centro y el fundamento del vínculo social.

Claro que no es fácil poner en cuestión la idea de la centralidad del trabajo, ya que cualquier planteo en ese sentido entrará en colisión con el pensamiento cristiano, con el marxista y con el humanista no cristiano. No obstante, de mínima, es hora de comenzar a plantearnos si no hay otros sistemas, que no sea el trabajo asalariado, que permitan la integración social y la autorrealización.

VIII. La clase trabajadora y el movimiento sindical

Es claro que todo lo que venimos diciendo impacta directamente en la conformación y estructura de la clase trabajadora. La globalización capitalista ha puesto en crisis al fordismo. La mutación de las antiguas formas de organización del trabajo, y de la manera como se configuran y funcionan los mercados laborales, altera el papel de los actores sociales en el marco de una transformación cultural.

Aparecen colectivos de trabajo que tienden a diferenciarse, afectando las nociones de identidad y solidaridad que caracterizaron a la clase trabajadora. Toman dinamismo nuevas categorías profesionales de trabajadores, con tradiciones, valores y expresiones colectivas diferentes a las históricas. Aparecen nuevas figuras obreras que reemplazan al trabajador del modelo taylorista. Por ejemplo, el cambio tecnológico de base informática produce un desplazamiento de los saberes obreros, del conocimiento de los materiales o productos, al conocimiento de la estructura de las máquinas o de los modos en que la información se organiza. Es decir, un conocimiento de la lógica de la tecnología.

La descentralización productiva origina formas de contratación laboral precarias, con bajos salarios y malas condiciones de trabajo, generando un sector de trabajadores en el que la sindicalización es débil, o directamente inexistente.

El proceso de internacionalización de la economía tiende a recortar la centralidad de la relación salarial, en el universo de las relaciones de trabajo de nuestras sociedades. Crecen significativamente formas de trabajo no asalariado, cuyas características principales están dadas por la heterogeneidad de los grupos sociales que la integran, afectando la representatividad de los sindicatos como actor colectivo protagonista de las relaciones laborales.

Al desempleo y la precariedad laboral hay que sumarle el crecimiento exponencial de la informalidad, o sea sectores sociales que desarrollan actividades de subsistencia, pequeños productores, microempresarios, trabajadores por cuenta propia y empleados de estas pequeñas unidades. Por otra parte, el crecimiento de las contrataciones laborales flexibles y precarias, con trabajadores que no pueden acceder al sindicato y que no se sienten representados por él, colabora con el proceso de debilitamiento del movimiento sindical, manifestado, entre otras cosas, en el descenso de la tasa de sindicalización.

Otro dato a considerar es la emergencia de un importante sector de trabajadores de clase media, con un fuerte individualismo, con escasa o nula conciencia de clase y con fuertes prejuicios antisindicales.

Nos encontramos así con una clase trabajadora heterogénea, fracturada, con sectores que tienden a diferenciarse por ser portadores de tradiciones, expresiones y valores distintos a los históricos, lo que afecta sus nociones de identidad y solidaridad. Las consecuencias son el individualismo, la desmovilización, la falta de interés de las bases por participar, la desconfianza en la utilidad de los sindicatos, el descenso de la tasa de sindicalización y, paralelamente, el debilitamiento del sindicalismo y la disminución de su capacidad de presión y negociación.

El análisis sería incompleto si dejáramos de mencionar otros tres elementos determinantes de la actual debilidad sindical, especialmente en Latinoamérica: las prácticas antidemocráticas al interior de las organizaciones gremiales, la corrupción y las conductas antisindicales de la patronal, generalmente apañadas por el Estado.

IX. Los “movimientos sociales”

Mario Elffman afirma: “El proletariado sigue existiendo, naturalmente, porque es su espacio en las relaciones del sistema capitalista el que lo define, pero tiene características diferentes, de aquellas a las que la izquierda identificaba plenamente como la vanguardia en el proceso de transformación estructural necesaria. Es su rostro visible, la imagen de algunas de sus características, las del operario industrial de Tiempos Modernos, La Clase Obrera va al Paraíso, Los Compañeros o Daens, la que dificulta su traslado a la

actualidad, en la que también los colectivos laborales han cambiado sus características y sus factores aglutinantes: la apropiación sigue siendo la misma, pero el carácter social de la producción ha sufrido transformaciones, y éstas han afectado su unicidad conceptual⁽⁹⁾.

La clase trabajadora sigue existiendo, es verdad, pero hoy convive con lo que Elffman llama “el ejército de excluidos del sistema”, cuya incipiente organización originó lo que en Argentina se ha dado en llamar “los movimientos sociales”.

No es aventurado pensar que ha sido la incapacidad y miopía sindical (que dejó a vastísimos sectores de excluidos sociales sin representación y, por ende, sin visibilidad), la que empujó a su organización. Son los también llamados “trabajadores informales”, que en nuestro país y en Latinoamérica se cuentan por millones.

Su gran capacidad de movilización los ha transformado en auténticos actores sociales, a punto tal que en Argentina el gobierno de Mauricio Macri se ha visto obligado a reconocerlos como interlocutores, y a negociar con ellos, entre otras cosas, un proyecto de ley que prorroga hasta 2019 la emergencia social y que les asegura a los trabajadores informales “alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, cobertura médica, transporte, esparcimiento, vacaciones y protección previsional”, de acuerdo a las garantías que reconoce la Constitución Nacional “al trabajo en todas sus formas” (art. 14 bis). Se los reconoce como un virtual sindicato, y está en trámite la creación de una obra social administrada por ellos, para brindar a sus beneficiarios asistencia médica y otros servicios.

Un fenómeno por demás interesante, ya que se “formaliza” (legaliza, institucionaliza) a los “informales”, en cuanto tales, aunque el objetivo de su lucha sea abandonar esa condición y pasar al sector de los asalariados de la economía formal. Una aparente contradicción, que sólo se explica por la vigencia de los mandatos de la sociedad salarial.

Sin embargo, es probable que no se trate de un fenómeno transitorio, sino de un puente con un nuevo tipo de sociedad, aún sin forma ni nombre, en la que los empleos tradicionales, estables y a tiempo completo serán una rareza. Nos guste, o no.

Los integrantes de los “movimiento sociales” no pertenecen a la sociedad salarial, pero deben soportar el discurso político dominante que hace del trabajo el fundamento de la cohesión social, del sentido de la vida y del valor social de cada cual. Fácil es para ellos sentirse “extranjeros” en esa sociedad.

X. El futuro y sus desafíos

Siempre hemos dicho que no queremos describir la realidad, sino transformarla. Vivimos en un orden social y económico cuya nota característica es la desigualdad brutal en la distribución de la

⁽⁹⁾ Elffman, Mario, “La clase trabajadora, el movimiento sindical y el Derecho del Trabajo en el siglo XXI”, Ponencia presentada en el II° Congreso de la Asociación Boliviana de Abogados Laboralistas, La Paz, octubre 2016.

riqueza, que ha permitido que el uno por ciento (1%) de los individuos tenga una fortuna mayor que el resto de los habitantes del planeta, de los cuales mil millones sufren hambre y desnutrición. Ello sumado a que en nombre del progreso tecnológico y el desarrollo económico, se está llevando a la humanidad a un desastre ecológico sin precedentes.

Es claro que el sistema capitalista ha fracasado, pero para pensar en su reemplazo hay un largo camino por recorrer, comenzando por las dificultades que se presentan para poder ofrecer un modelo alternativo, creíble y convocante.

En el marco de un proceso de despolitización de las grandes mayorías y de fragmentación de las luchas sociales, resulta imperioso que los trabajadores recuperen su memoria histórica y puedan reconstruir las nociones de identidad y solidaridad, y que los sindicatos puedan reforzar su capacidad de presión, de lucha y de negociación. Pero en la actual coyuntura histórica es fundamental que avancen en el proceso de incrementar su ligazón con los movimientos sociales, tomando como propias sus reivindicaciones. Una multitudinaria marcha y acto político motorizados por los sindicatos y los movimientos sociales el 18 de noviembre de 2016, parece indicar que en Argentina, en este tema, el sindicalismo avanza en el camino correcto (algunos ven en ello a la mano del Papa Francisco).

XI. A modo de final

Hoy tenemos más interrogantes que respuestas, pero replantearnos y debatir el futuro del trabajo y el futuro de la sociedad salarial es un imperativo impostergable. A ello apuntan estas reflexiones.