

Publicado en www.relats.org

NOTAS SOBRE FUTURO DEL TRABAJO

Monica Sladogna

2017-2018

I.SIGUE SIENDO EL TRABAJO EL CENTRL DE LO SOCIAL?

El Programa Iniciativa para el Centenario de la OIT, en su capítulo sobre Futuro del Trabajo, ha formulado, a través de RELATS, preguntas específicamente dirigidas al tema, para su respuesta por investigadores sociales. Su respuesta nos desafía a analizar los factores económicos, sociales y políticos que hoy impactan en los análisis sobre el futuro de nuestras sociedades. Nos permitimos reproducir, aquellas preguntas que guiarán este trabajo: Siempre se habló de trabajo como hecho social, pero qué representa hoy el trabajo para la sociedad?

¿Cuál es el valor que se le da al trabajo? ¿Cómo se concibe actualmente el trabajo y cómo la actividad económica? ¿Hay identidad? ¿Cuál es la diferencia?

Intentaremos contestar estas preguntas desde la perspectiva del trabajador y del accionar sindical, hacemos esta aclaración, porque creemos que la generación de identidades es el campo de disputa del capitalismo actual.

La pregunta sobre identidad entre trabajo y actividad económica, la intentaremos responder haciendo uso –y quizás un poco de abuso- de interpretarla en el sentido de identidad laboral La incertidumbre sobre cuál es el lugar del trabajo en las sociedades actuales nos desafía a pensar

nuevas estrategias de generación de solidaridades, de identidades y de lucha. Pero otra perspectiva a considerar en la duda sobre el trabajo como hecho social, puede ser usada como un factor de control y disciplinamiento social, cuando se lo presenta como un cambio ajeno a la voluntad de los actores.

En esta perspectiva, el corrimiento del trabajo como hecho social puede augurar un destino oscuro para muchos y luminoso para pocos. Esperamos estar a la altura para esbozar algunas inquietudes sobre el tema de la construcción de identidades hoy y con ello la capacidad de las estrategias de los actores para expresarlas y representarlas, ya que aún creemos que el trabajo tiene un lugar central en nuestras sociedades, quizás no exclusivo, pero si central.

La pregunta sobre el lugar del trabajo, suele surgir cuando el mercado de trabajo brinda señales de su crisis en términos de desempleo (los años 80 y parte de los 90) y podríamos decir, para el caso de la región latinoamericana, de crecimiento de la informalidad. Desempleo creciente, informalidad y exclusión social son la contrapartida de un modelo de crecimiento económico basado en la innovación, que requieren altos niveles de calificación y una activa participación del Estado y los actores para adaptarse y anticiparse a las incertidumbres que sobre sectores, profesiones y oficios.

La exclusión analizada como un proceso, y no como una cristalización de una situación social, da cuenta, por lo bajo en la alternativa de la polarización de las calificaciones, de una construcción “fluida” de las identidades laborales basadas en itinerarios laborales y formativos dinámicos, tan dinámicos como la innovación.

Ahora bien, este esquema abierto de itinerarios laborales y formativos introducen zonas de riesgo no sólo en términos de exclusión de quienes no accedieron a una calificación o su calificación es baja, sino también para las altas calificaciones, obviamente que con otras condiciones y herramientas para afrontar el riesgo.

Podemos decir, que este lugar el de la exclusión, ya no es una topología descrita solamente en términos de los de arriba y los de abajo, donde el conflicto de clases podía pensarse como el motor de la historia, donde las relaciones laborales y el conflicto obrero patronal eran el centro del pacto social distributivo y redistributivo.

Hoy el conflicto, si queremos podemos hablar de la tensión, tal como diría el amigo Frank Underwood de “House of Cards”, es “entre los que están adentro y los que están de afuera”, de la innovación, de la formación, del empleo. Es así que la exclusión hace su aparición y pone en duda la centralidad del empleo, no del trabajo, pero sí del empleo y fundamentalmente del empleo de calidad.

El conflicto que gana visibilidad en nuestras sociedades, empieza a ser encabezado nuevamente por los movimientos sociales (la huelga de mujeres contra la violencia de género, encabezada por “Ni una menos” en Argentina, el rechazo al G20 en Hamburgo son algunos ejemplos) con una, por los menos hasta ahora, mayor capacidad de expresar nuevas identidades, intereses ajenos a lo laboral (la violencia, el medio ambiente, las tradiciones comunitarias, la protección a la fauna). Incluso, como el caso de “Ni una menos”, utilizando herramientas propias del actor sindical: la huelga.

Los cambios que avizoramos van a impactar más en el empleo que en el trabajo como hecho social. La estabilidad, tal como pasó con el fordismo, es transmitida hoy, en ciertos discursos, como una rigidez, un desvalor, frente a ello las identidades deben ser construidas con altos niveles de autonomía y responsabilidad para construir el propio destino, para transitar la inestabilidad.

En tal sentido, algunos autores le adjudican a la autonomía tener el significado de la flexibilidad. En los 80, en el movimiento obrero latinoamericano, surgían como fuente de preocupación la capacidad de representar nuevos colectivos de trabajadores y trabajadoras, encabezados por las mujeres y los jóvenes, que ponían en discusión la idea

de un colectivo “naturalmente” homogéneo (varón, adulto, heterosexual, con una ideología definida, cuya cultura estaba condicionada por las relaciones sociales y productivas en las que estaba inserto).

La crisis de una forma de organizar la producción impactó en la construcción de identidades, no sólo en término de empleado/desempleado, sino que el colectivo de trabajo se fragmentó.

La propia identidad del trabajador ocupado está fragmentada, constituida por múltiples intereses y dentro de esos intereses el consumo deja marca. Se consolidó una nueva figura “el consumidor”, esta identidad hoy parece ser condicionante de la percepción que quienes trabajan tienen de su propia identidad.

La estabilidad laboral fue denostada como rigidez, lo colectivo como impedimento al reconocimiento de los méritos personales, y en el medio la construcción social de un individuo que podía sólo con sus capacidades orientarse, formarse e integrarse de manera autónoma a un mercado donde la innovación y la incertidumbre llegaron para quedarse.

La meritocracia hace su aparición triunfante. Las transformaciones en el trabajo, como sostuvimos anteriormente, lo que han puesto en crisis es el empleo, la idea de la sociedad salarial inclusiva, de masas, con trabajos que se realizan en un marco institucional brindado por los derechos laborales.

La crisis de la sociedad salarial afecta al actor sindical, afecta a los derechos de quienes trabajan y hoy afectan a la profesión de aquel que en el marco legal los defiende: sino cómo no resaltar, la campaña de descredito a través de la llamada “industria del juicio” que se extiende a los abogados laboristas defensores de quienes trabajan (Argentina y Brasil, son ejemplos actuales de gobiernos que avanzan con menor o mayor éxito sobre la legislación laboral).

La pregunta sobre el lugar del empleo, del trabajo en nuestras sociedades impacta en la generación de las

identidades laborales, sociales y políticas. Nos concentraremos en intentar diferenciar que factores son los que afectan esta construcción, donde el proceso identitario es una construcción permanente que no tiene ya como único factor el empleo.

Este es el nivel de incertidumbre sobre el lugar del empleo en nuestras sociedades, la nueva concepción del trabajo se encuentra afectada, a nuestro entender por procesos como:

1. La globalización, el cuestionamiento al Estado de Bienestar y la crisis de representación sindical.
2. Las innovaciones tecnológicas y organizacionales.
3. Identidad, solidaridad y representación se transforman en campos de disputa del conflicto laboral.

1.- La globalización, el cuestionamiento al Estado de Bienestar y la crisis de representación sindical La globalización como sabemos es un término polisémico, no solo abarca el ámbito económico, sino que se ocupa del ámbito de la sociedad, la política y la cultura. Si bien, se constatan ventajas, en términos de ampliación de la democracia, no podemos dejar de mencionar las presiones competitivas derivadas de la globalización que han generado presiones tendientes a violentar los derechos sociales y laborales. El cuestionamiento al Estado desde la perspectiva de la integración a una economía globalizada plantea en una perspectiva extrema: su retiro para dejar al libre juego de la oferta y la demanda la asignación de recursos; o bien desde su perspectiva moderada: la capacidad de intervenir socialmente estableciendo reglas de juego que permitan una integración global sin exclusión social. Sin embargo, los cuestionamientos a las políticas estatales, en la región vienen de la mano del ajuste, la descentralización territorial como acto administrativo, la privatización de las empresas estatales, la privatización de los regímenes de reparto y una exacerbación de la responsabilidad individual en el marco de la activación de las políticas de empleo y de desarrollo de las capacidades

de emprendedurismo. Así el trabajador deviene emprendedor, es decir responsable, como si fuera un empresario de su destino laboral. Las derrotas sindicales de los 80 en EEUU y Gran Bretaña, favorecieron el auge del pensamiento neoliberal, un Estado mínimo acompañado de una organización sindical debilitada, una sociedad donde el derecho colectivo parece ser un enemigo acérrimo de la libertad individual. El individualismo hace su aparición con una base meritocrática que cuestiona las lógicas colectivas, así como, el impacto positivo que tienen las políticas estatales y sindicales en la construcción de su situación social y económica. “El self made man”, el hombre artífice de su propio destino, aislado, libre de la protección social y sindical, desvalorizando como impropio cualquier gesto solidario hacia quienes “eligen el desempleo y la precariedad”, quienes “se tienen que hacer responsables de sus decisiones”.

2.- Las innovaciones tecnológicas y organizacionales Si bien ambos temas se combinan, conformando una sinergia aparentemente determinante del sentido de la historia, cualquiera este sea, por un tema de desarrollo del presente trabajo los discriminamos pretendiendo analizar su impacto diferenciado.

2.1- La innovación tecnológica, fomenta un discurso fuerte sobre la incertidumbre de los oficios, empresas, sectores. Esta incertidumbre, tecnológicamente determinada, impacta sobre la visión de futuro que quienes trabajan tienen sobre sí mismos. Hoy no resulta fácil responder la pregunta ¿Qué voy a hacer en los próximo 2 o 3 años? La perspectiva de la polarización de las calificaciones de quienes trabajan introduce su fragmentación y plantea una dinámica distinta a la tradicional conceptualización del trabajador como “cuello blanco” o “cuello azul”. Las distancias se tornan cada vez más grandes entre uno y otros con los saltos tecnológicos. Así tenemos por un lado,

una elite, una nueva aristocracia –ya no obrera sino de programadores, analistas financieros, investigadores, etc.-; y por el otro, una masa de trabajadores que tiene en la automatización la causa de su despido o de la precarización de sus condiciones contractuales.

En ambos casos, tanto para aquellos que se encuentran en el centro de un mercado de trabajo signado por la innovación, como para quienes transitan hacia los márgenes e incluso los atraviesan sin ninguna garantía de poder re-ingresar, perciben una dinámica de construcción de sus identidades laborales sobre la base de “su” capacidad para construir “itinerarios formativos” o “itinerarios laborales” exitosos o destinados al fracaso.

La búsqueda de una profesionalización que se desarrolla a lo largo de la vida, habla también de una identidad laboral que se construye permanentemente que cambia, se reconvierte y que no siempre va de la mano de un proceso de inclusión social ascendente: el itinerario puede ser ascendente, descendente, en una meseta o en una combinación aleatoria.

Esta construcción afecta a la capacidad del actor sindical para representar los intereses de estos trabajadores que no tienen en la estabilidad laboral un basamento sólido para su desarrollo.

Dos temas aparecen en una perspectiva social sobre los cambios en el trabajo:

- Una percepción del individuo racional que elige permanentemente la movilidad, el cambio, el desafío, con la energía y entusiasmo de una persona siempre joven, sin más responsabilidades que por sí mismo.
- La escasa conciencia de cambios etarios que marcan, visiones, perspectivas y responsabilidades diferenciadas en relación a las exigencias de cambio y manejo de incertidumbre Ç

2.2.- Los cambios organizacionales, el fenómeno de la tercerización interna o externa, nacional o internacional

afecta las identidades colectivas tanto a nivel de una deslocalización forzosa, como desde el incremento de la precariedad laboral. El tema de las migraciones, que puede pensarse como la búsqueda de un itinerario geográfico-laboral, que también se encuentra segmentado. La libre circulación de los trabajadores tiene un límite que impacta en la actual construcción de la identidad nacional, en el alcance de las políticas sociales y en la percepción de los límites de la solidaridad y la aceptación de la desigualdad. El trabajador migrante que acepta las condiciones más precarias es un desafío a la construcción de lazos solidarios y de representaciones abarcativas.

Crece el trabajo, pero disminuye el empleo, cada vez más gente trabaja pero sus condiciones tienen déficits de marcos institucionales protectivos. El desplazamiento entre el derecho laboral (salarial, de protección sindical, de condiciones de trabajo, de empleo) al derecho comercial (subcontratación, precarización, flexibilidad) contribuye de mínima hacia una fragmentación de identidades, de máxima a la imposibilidad de reconocer y reconocerse como trabajador con derechos (el uso del término “trabajo esclavo” da cuenta de este proceso).

3.- Identidad, solidaridad y representación se transforman en campos de disputa del conflicto laboral. La identidad como la representación de sí mismo que hacen los sujetos y la representación que otros proyectan sobre ellos, es otra forma de nombrar a la integración normativa y el grado de cohesión del grupo que el sentido de permanencia sostiene. Identidad, solidaridad y acción colectiva constituyeron históricamente las condiciones para la integración a través del trabajo.

Analizar cómo se construyen las identidades laborales hoy, es una preocupación que atraviesa este documento. Para tal fin consideraremos:

- Los niveles de incertidumbre que mencionamos anteriormente los cuales no sólo cuestionan el vínculo con

el futuro, sino rompen con el pasado o llevan a los actores a repetir estrategias o consignas tradicionales, bajo la añoranza de un tiempo que ya no volverá. De esta forma, en la construcción de la identidad se perfila la ruptura no sólo con el futuro, a partir de la falta de estabilidad, sino también con el pasado, el cual pierde significados históricos.

- El antiguo mandato de realizarse a través de la trayectoria laboral definida en el marco de un empleo estable, de ascenso garantizado por categorías definidas por la antigüedad en el puesto, cede terreno a la misión de aceptar y adaptarse al arte del cambio. Se han minado así, los procesos sociales que antes coaccionaban a asumir una identidad cuya construcción estaba pautaada por los años de experiencia en el puesto, por la estabilidad en la empresa.
- Las nuevas formas de organización del trabajo, la nuevas tecnologías de la información, las políticas de calidad exigen a quienes gestionan, -si quieren alcanzar metas auténticas de productividad-, analizar las condiciones para identificar, desarrollar y reconocer los niveles de involucramiento de quienes trabajan. La tradicional clausula sobre primero consultar al supervisor y luego al delegado, es sólo un mecanismo superficial para promover esta dinámica. Los incentivos simbólicos, culturales, económicos apuntan a la construcción de una identidad relacionada a los objetivos de la empresa, al destino de la empresa. El desarrollo de una autonomía responsable vinculante a los objetivos de la empresa y no necesariamente a la solidaridad e identidad colectiva. ¿Acaso los pagos por productividad, no pueden pensarse como un reconocimiento individual y una vinculación más que instrumental a los destinos de la empresa?
- El modelo de inmigración concebido como un recorrido que transforma progresivamente al extranjero en nacional, ha sido substituido por la formación de minorías que consiguen entrar en la sociedad al precio de contribuir a

producir el modelo de exclusión del cual ellas mismas son víctimas.

- De la sociedad asalariada a la sociedad de consumo son cambios a nivel social que condicionan el desarrollo de la identidad laboral. Nuevamente el valor de la meritocracia, aislada del contexto, lleva a un individualismo que se escucha en frases del tipo “lo que yo tengo no me lo regaló nadie”... La emergencia del individualismo se observa en lo laboral, en lo cultural y en lo cotidiano: la identidad social ya no se define por la internalización de reglas y normas, sino por la capacidad estratégica de alcanzar ciertos fines. Cuando la identidad es un recurso, se crea una valorización de la autonomía y de la identidad personal como valor. El otro deja de ser un par, un compañero, un camarada para convertirse en un competidor.

Cada trabajador se define –o por lo menos así lo hacía-, por su pertenencia a una comunidad, a un modo de vida y por su compromiso con el movimiento obrero.

La construcción de la identidad laboral hoy presupone, para quienes trabajan y en particular para el actor sindical, revisar versiones “naturales de generación de solidaridades e identidades firmes y homogéneas”.

El desafío sobre el lugar del trabajo en las sociedades actuales es encontrar formas de acción que permitan disminuir las dicotomías entre la conciencia individual y la conciencia colectiva.

La incertidumbre sobre el trabajo, cuestiona las capacidades tradicionales del actor sindical, para construir vínculos solidarios en el marco de procesos identitarios dinámicos y complejos por los que atraviesan quienes trabajan y quienes buscan trabajo.

Esta estrategia que comprenda estos procesos de unidad dinámica, que dimensione su característica cambiante, es la que favorecerá una orientación normativa que vya más allá de la diversidad de roles.

La construcción permanente de las identidades laborales deviene así en una opción ineludible para el accionar sindical hoy.

La nostalgia por una época donde las identidades eran pensadas como producto de una esencia inmodificable, de un determinismo tecnológico que todo lo explica, introduce el riesgo de buscar en el pasado aquello que ya no es y que quizás nunca fue como lo recordamos. El eterno retorno hacia el pasado, como diría Asimov en el “Fin de la Eternidad, impide ver el infinito y sus infinitas posibilidades de construcción colectiva de solidaridades e identidades

BIBLIOGRAFÍA

ASIMOV, ISAAC: “El Fin de la Eternidad”. Editorial De Bolsillo. España.

BASUALDO, VICTORIA y ESPONDA, MARIA A.: “La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual”. En: BASUALDO, VICTORIA y MORALES, DIEGO (compiladores): “La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina”. Ed. Siglo XXI. Buenos Aires, 2014.

DUBAR, CLAUDE: “El trabajo y las identidades profesionales y personales”. Revista Latino-americana de Estudios del Trabajo, Año 7, Número 13, 2001.

DUBET, FRANCOISE: “Repensar la Justicia Social”. Ed. Siglo XXI. Buenos Aires. 2011.

DUBET, FRANCOISE y ZAPATA, FRANCISCO: “De la sociología de la identidad a la sociología del Sujeto”. En “Revista de Estudios Sociológicos” Vol. 7 – Nro. 21, septiembre-diciembre, 1989.

KEIFMAN, SAÚL: “Algunos elementos para el análisis de la dimensión social de la globalización”. Informe Nacional sobre la Globalización en Argentina.

OIT, MTEySS, 2014 MEDA, DOMINQUE: “¿Qué sabemos sobre el trabajo?”. En: “Revista de Trabajo”, Año 3, Número 4, Nueva época. Buenos Aires, 2007.

OIT: “Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: “Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos””, En: La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo.

(Aportes de Irmgard Nübler). Nota 1, 2016,

OIT: “El futuro de la oferta de mano de obra: Datos demográficos, migración y trabajo no remunerado. En La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”.

(Aportes de: Christiane Kuptsch, Uma Amara, Dorothea Schmidt, Laura Addati, Paul Comyn, Simel Esim, y Kieran Walsh). Nota 2, 2017

UGT-CCOO: “El futuro del trabajo que queremos”. Nota Informativa. RELATS. VOGL, JOSEPH: “El espectro del capital”. CRUCE Casa Editora. Buenos Aires, 2016.

II.SINDICALISMO 4.00

Al hablar de los cambios que hoy atraviesan el mundo del trabajo y que impactan en la forma en que la empresa se organiza y gestiona la innovación y el personal, en las demandas de formación de los trabajadores nos obliga a pensar en la capacidad de representación de las organizaciones sindicales en estos nuevos contextos. Es este último tema, el accionar sindical debe considerar al menos dos dimensiones:

1. ¿Qué tipo de cambios se afrontan?
2. ¿Cómo impacta cada uno de ellos o su combinación en los trabajadores y trabajadoras del sector que representan?

En relación a la primera de las preguntas, conviene hacer un repaso rápido y no exhaustivo del tipo de cambios que están hoy incidiendo en la organización del mundo del trabajo:

- Automatización
- Internet de las cosas • Comercio electrónico
- Tecnologías de la Información
- Big Data
- Plataformas virtuales

Es importante, considerar que:

- Estas tecnologías no afectarán a todos los sectores por igual.
- Estas tecnologías no afectarán a todos los trabajadores de los sectores por igual.
- Que puede darse una combinación de varias y ahí hay que explorar cuáles y su impacto. Intentar responder esta pregunta, sirve para analizar no sólo si una nueva tecnología destruirá empleos y generará otros en otro sector, sino fundamentalmente, cuáles son las condiciones para que quienes trabajan puedan reconvertirse para acompañar este proceso de cambio.

El tema sindical es garantizar que la destrucción de los puestos generado por la innovación no vaya acompañada de la destrucción de los trabajadores en tanto tal. Es decir, la respuesta a la primera de las preguntas nos brindará insumos para avanzar en la respuesta de la segunda

¿Cuál es el impacto en los trabajadores? Ciertamente se trata de algo más que el desarrollo de itinerarios formativos, de definir mayores niveles de escolaridad. Se trata de analizar estrategias preventivas para garantizar que los nuevos puestos no sean la razón de la exclusión social.

¿Y porqué la Big Data? Bueno quizás porque es una de las nuevas tecnologías que abarcará y abarca a mayor cantidad de trabajadores ya que incide directamente en las relaciones laborales y en particular, en el uso casi exclusivo para la gestión de personal rompiendo lógicas colectivas e imponiendo mecanismos de control individual que aún hoy no encuentran respuesta o contrapropuesta de limitación del lado sindical. Es decir, las organizaciones actuales pueden acceder -y de hecho las empresariales, pero también las estatales lo hacen-, a un enorme volumen de información de gran variedad, cuyo análisis requiere velocidad de respuesta, que a su vez implica el uso de técnicas de análisis que permiten recolectar y clasificar datos, fusionar e integrar información, extraer patrones de comportamiento para realizar predicciones y optimizar respuestas.

Se trata del uso integrado de fuentes diversas como son desde las transacciones comerciales y financieras, la movilidad de teléfonos celulares y automóviles, información climática y geológica, entre otras. A modo de ejemplo acerca del fenómeno que enfrentamos según una aplicación que puede verse on-line en la página del BID-INTAL

Veamos algunas observaciones obtenida de un artículo sobre HR Analytics² , el cual es una metodología y un proceso de análisis de datos que permite obtener evidencias para tomar decisiones organizacionales referidas a Recursos Humanos: “La función de HR Analytics debe decidir qué datos personales o anonimizados de los empleados son prioritarios recoger para su análisis y uso y tratamiento y por qué y cómo va a utilizar esa información para que se traduzca en conocimiento y permita tomar decisiones fundamentadas y que contribuyan al rendimiento y al desarrollo del negocio”

El uso de este modelo de HR ANALYTICS en las empresas plantea una nueva realidad en la gestión del personal. Profundiza el conocimiento sobre quienes trabajan y permite integrar sus datos (personales, de rendimiento, de percepción o clima) con los datos de negocio y estrategia.

El análisis de esta interrelación se utilizará para optimizar y mejorar los procesos de reclutamiento, gestión del talento, desarrollo profesional, motivación y desvinculación. Esta metodología requiere que alguien aporte los datos y defina el foco de interés, es decir: dónde quiere investigar y qué quiere conocer.

¿Cómo abordar este problema? Mientras escribía me preguntaba si el problema del uso de la Big Data por las organizaciones sindicales se limita al acceso a estas bases de datos o al pedido de protección de sobre el uso de datos privados.

Dos reclamos, el del acceso a la información y el del derecho a la intimidad, vinculado en este caso a un manejo no estigmatizable de información generada en fuentes privadas.

Ahora bien, imaginemos que las organizaciones sindicales pueden acceder a esta infinita fuente de datos, la pregunta inmediata es ¿qué hacer con estos datos? La única estrategia es la de protección de la privacidad o acaso hay que avanzar y preguntarse desde una perspectiva sindical, colectiva ¿dónde poner el foco de atención?

O quizás es hora de reflexionar ¿cuál es la Big Data sindical que es necesario desarrollar o consolidar?

¿Qué datos de los afiliados y afiliadas deberán cruzarse para tener una mirada integral sobre el presente y el futuro de los trabajadores?

Un ejemplo, imaginemos un sector que será afectado por procesos de automatización. Sabemos que dichos procesos afectan en primer lugar a los trabajos manuales. Ahora bien, no es importante conocer cuántos afiliados/as están afectados a dichos trabajos manuales, cuál es su nivel educativo, cuál es su edad, cuál es su género en vista de que cada uno de estos indicadores da cuenta de mayor nivel de vulnerabilidad a procesos de automatización y pérdida de puestos de trabajo al mismo tiempo que exige niveles de intervención temprana si queremos tener políticas auténticas políticas activas de empleo. ¿Estamos hablando de un problema de acceso, de costo o de desconocimiento?

¿Es suficiente, el reclamo por el respeto a la intimidad, a la protección de los datos personales y profesionales? Hoy las organizaciones sindicales ¿qué datos tienen de sus afiliados? ¿estos datos se encuentran integrados? ¿puede esta integración de datos convertirse en una herramienta para adecuar las relaciones laborales a la sociedad del conocimiento, fomentando la innovación y protegiendo el empleo?

III. ECONOMÍA COLABORATIVA O CHANGA VÍA APP GIG ECONOMY

Una noticia del diario “El País” informa que: “Un estudio de Mckinsey publicado en 2016 cifraba el volumen de trabajo independiente -aquel que conjuga un alto grado de autonomía, el pago por tarea y una relación a corto plazo entre empleado y empleador- entre el 20% y el 30% de la población en edad de trabajar en EE.UU. y la UE, lo que equivale a unos 162 millones de personas

De estos, en torno al 70% podrían considerarse como “independientes voluntarios” y el 30% restante optaría por estos empleos sólo por necesidad”.

1 En nuestro país se están difundiendo servicios de entrega a través del uso de plataformas digitales como Glovo, Rappi; Treggo; PedidosYa , para nombrar algunas. Estas plataformas solucionan

2 problemas:

- De los consumidores para acceder a los productos o servicios en tiempo y forma (desde comida hasta cigarrillos, desde remedios hasta llaves olvidadas o dinero en efectivo).

- De los autónomos, que ven la posibilidad de aumentar sus ganancias en su tiempo libre. Es decir, estamos accediendo a servicios que hacen la vida más fácil para quienes consumen, pero el costo es el encubrimiento de condiciones laborales de mínima cuestionables. A simple vista, las plataformas digitales son el lugar de encuentro soñado de la oferta y la demanda en condiciones de libertad e igualdad.

Pero este encuentro soñado puede encubrir algunas pesadillas:

1. La relación laboral deja de ser entre quienes trabajan y quien emplea; para serlo entre autónomos que quieren seguir siendo sus propios jefes, que quieren completar sus ingresos o generarlos de manera complementaria a otras actividades (estudio, familia, etc.) y una plataforma que los

reconoce, los organiza, los controla, y les permite el acceso y la difusión de sus servicios, siempre y cuando se cumplan las condiciones del punto siguiente:

2. El cliente, el consumidor no sólo solicita el servicio y la entrega del producto, sino que además evalúa y su evaluación (y eso es lo maravilloso del uso de algoritmos) en tiempo real, es lo que va a condicionar los ingresos y el acceso de los “riders”, “glovers”, “autónomos proactivos” a la plataforma para ofrecer sus servicios.

3. La llamada a la libertad y autonomía son cantos de sirena que se repiten y que tapan la precariedad de la relación aparentemente “no laboral”. Esta precariedad se hace evidente en el momento en que la misma se ve condicionada por accidentes, incidentes o enfermedades que hacen necesaria un piso de protección social para quienes trabajan y que puedan afrontarlos.

4. La llamada a participar de una “comunidad llena de pasión y con gran sentido de responsabilidad por hacer feliz a cada usuario ayudándolo en lo que necesita ” genera ganancias cuya apropiación está deslocalizada y con ello, la modalidad de responsabilidad fiscal en términos de dónde se hacen los aportes fiscales lo cual cuestiona los niveles de intervención clásicos del Estado Nacional.

5. Se genera riqueza, pero ¿cómo se distribuye? y ¿quién garantiza una redistribución equitativa, con especial referencia a garantizar una cobertura social a quienes participan de la gig economy?

Quizás debería también pensarse en algún algoritmo que además de garantizar la transparencia favorezca la igualdad, un desafío de la IA.

La Gig Economy parece un problema europeo: ¿Cuál es la solución argentina? Los cambios en el mundo del trabajo, que analizamos anteriormente (inevitables como toda revolución tecnológico/productiva) nos instan a proyectar, desde esta perspectiva, la institucionalidad que requieren y las reformas que puedan garantizar protección para quienes trabajan.

En síntesis, el acceso al derecho laboral y social como base del ejercicio de una ciudadanía plena.

Por lo anterior, nos permitimos preguntar de qué manera la actual y postergada, por ahora, propuesta de reforma laboral podrá superar la tensión -que estos contextos precarios vía plataforma introducen con fuerza- que surge de la definición que hace de sus objetivos en el artículo 1°:

- b) Promover la liberación de las fuerzas de la producción y del trabajo de todos aquellos mecanismos regulatorios y fenómenos distorsivos que impidan el desarrollo de las empresas como comunidades productivas, innovadoras, eficientes y competitivas.
- c) Fortalecer las instancias del diálogo social como vías naturales de cooperación entre trabajadores y empleadores, mediante la asunción de responsabilidades concretas en la gestión de las relaciones laborales”

Siguiendo con nuestro análisis, no podemos dejar de preguntarnos si el Título III – Relaciones Individuales del Trabajo, donde se modifica el Régimen de Contrato de Trabajo en su artículo 38° al dejar por fuera de su ámbito de aplicación a la figura del “trabajador autónomo económicamente dependiente”, apuesta al cumplimiento del objetivo b) al “promover la liberación de las fuerzas de la producción y el trabajo de todos aquellos mecanismos regulatorios y fenómenos distorsivos”; limitando “la asunción de responsabilidades concretas en la gestión de las relaciones laborales” propuesta en su objetivo c). El futuro llegó. La pregunta es qué mecanismos se darán en los distintos niveles estatales (Nación, Provincias, Gobiernos Locales) para que ese futuro no sea un horizonte de precarización laboral.

1 DIARIO “EL PAIS”: “ Lumpenproletariado en la era digita”. 23 de febrero 2018. España.

2 Según el Diario El Cronista, en su artículo del 29 de enero de 2018: “Lanzan “Glovo”, una app que promete hacer delivery de todo” tenía no bien arribó a nuestro país más de 100 personas registradas. Estos “glovers”, como se los denomina en el “argot de la plataforma” abonan un costo fijo por el uso de la app.

4 La mencionada propuesta de reforma laboral define a los trabajadores autónomos económicamente dependientes como “aquellas personas que presten servicios especializados, realizando una actividad económica o profesional a título honeroso, de manera habitual, personal y directa, para una persona física o jurídica, de la que dependan económicamente hasta el ochenta por ciento (80%) de sus ingresos anuales, quienes se regirán por una regulación estatutaria especial”. El margen es amplio en la descripción y bien podría abarcar a los “riders”, “glovers” o “autónomos proactivos” de la gig economy.

IV.LOS ACTORES Y EL DIÁLOGO SOCIAL EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO: ESTRATEGIAS PARA ABORDAR EL FUTURO DEL TRABAJO

La sociedad del conocimiento impacta sobre las relaciones laborales con una profundidad y complejidad, que nos permite avizorar la necesidad de desarrollar nuevas capacidades, de los actores que la constituyen, para abordarla de manera integral.

Ciertamente el mundo del trabajo ha sufrido y sufrirá transformaciones, bajo el nombre de innovación el cambio se ha convertido en normalidad. Pero esta dinámica no afecta sólo la organización empresarial, el desarrollo de

cadenas de valor o de regiones productivas, afecta el presente y futuro de sectores, oficios y puestos de trabajo. Pero afecta también la profesionalidad de los actores que intervienen en el sistema de relaciones laborales, los cuales, al igual que a los trabajadores y trabajadoras se les exige para un desempeño efectivo en la materia nuevas calificaciones.

Es decir, se percibe la necesidad de profesionalizar, perdón por la redundancia quienes intervienen en el campo de la formación profesional.

Es decir, no sólo afecta la composición de la clase trabajadora, ya que en este nuevo contexto, la disputa por la generación y fidelización de las identidades profesionales, hoy se transforma en un campo de disputa del conflicto laboral.

La mención a los itinerarios laborales y formativos, niveles de incertidumbre, responsabilidad y autonomía para percibir y actuar en correspondencia a los cambios en el mercado de trabajo dan cuenta de una construcción identitaria que afecta la construcción del colectivo de trabajo y las condiciones de representación del mismo.

Por extensión, pensar la incertidumbre sobre el futuro del trabajo exige a los actores contar con capacidades requeridas organizativas e institucionales para:

- representar los intereses de un colectivo donde la estabilidad parece una cuestión del pasado fordista;
- gestionar el conocimiento de colectivo al que se le solicita, entre otros, niveles naturales de autonomía y responsabilidad como si estos fueran ajenos a la organización del trabajo;
- reconocer a nivel nacional o subnacional los diversos ámbitos donde se identifica, desarrolla y reconocer el saber productivo;
- consensuar y promover las condiciones de igualdad de oportunidades en el acceso al conocimiento

Desde el accionar sindical, el tema de las categorías de convenio, su descripción y las condiciones de acceso y permanencia deben ser analizadas desde nuevas

perspectivas. Así como las modalidades de organizar los puestos de trabajo y su impacto en las condiciones de trabajo, en particular desde la perspectiva de las cargas cognitivas. Los temas de formación dejan de ser un objetivo vinculado al derecho a la formación para transformarse en una existencia sistémica cuyo desarrollo recae en la responsabilidad individual.

Desde el accionar empresarial, vincular gestión del conocimiento con la temática de “responsabilidad social” requeriría una segunda o tercera generación de estas políticas.

No se trata sólo de gestionar el desarrollo de las calificaciones al interior de la propia organización empresarial o de la cadena de valor, sino tener una mirada estratégica en el territorio. Contar con dispositivos para analizar el futuro de las calificaciones se va tornando parte de una planificación estratégica.

Desde el accionar del Estado, analizar la impronta que tienen estos discursos de individualización de las responsabilidades en el conocimiento sobre el futuro del trabajo y del oficio, requiere replantearse por lo menos algunas de las perspectivas con que se analizan, diseñan y gestionan coordinadamente las políticas de empleo, de trabajo y de formación.

Como podemos ver, el reconocimiento del mundo productivo como un nuevo espacio de aprendizaje vinculado a la innovación y alcanzar los niveles de productividad exigidos por la economía globalizada, demanda instrumentos y procedimientos propios para su reconocimiento como tal.

Su abordaje, impacta en las temáticas de diálogo social y en las formas y niveles de intervención de los organismos de representación empresarial y sindical.

Un diálogo social efectivo en esta temática impactará en el diseño y gestión de políticas que favorezcan la integración y la distribución en la sociedad del conocimiento.

Así como la modalidad de intervención estatal llama a una mirada más integral sobre una problemática cada vez más

compleja que involucra las políticas laborales, de empleo, de intermediación, de capacitación, de desarrollo regional, industriales, de educación, entre otras.

La complejidad que deviene de las transformaciones en el mundo del trabajo, impacta en el conjunto de la sociedad, en sus necesidades y demandas, pero también en sus obligaciones y responsabilidades.

Por tal motivo, requiere analizar y gestionar consensos sobre un accionar que desde diversas perspectivas integre, acompañe, oriente y estimule los recorridos más allá de las vocaciones o voluntades individuales.

El eje del trabajo y el de la formación se complementan, incluso más allá de los intereses corporativos para promover una ciudadanía que oscila entre lo laboral y lo formativo. Se trata de reconstruir lazos sociales, solidarios e identitarios sociales, laborales y políticos.

De esta forma, quienes trabajan podrán afrontar los niveles de incertidumbre que los actuales procesos de innovación introducen sobre el futuro del trabajo.

La intervención de actores y el diálogo social focalizado permitirá que la conformación de itinerarios laborales se acompañe de itinerarios formativos que permitan, favorezcan y fundamentalmente reconozcan los diversos espacios de aprendizaje por los que atraviesa un trabajador a lo largo de su vida.

Esta visión de la ciudadanía tiene su eje en las relaciones laborales, pero en relaciones laborales donde conceptos como cadena de valor, subcontratación, tercerización amplían los horizontes de intervención, exigiendo alianzas amplias.

Desde la perspectiva de la política, el territorio se verá también ampliado en sus bordes acompañando las migraciones internas o externas redefiniendo las alianzas a nivel nacional y sub-nacional.

Repensar la sociedad del conocimiento requiere poner el foco del análisis en el espacio laboral y sus condiciones para favorecer y reconocer el desarrollo de las calificaciones de quienes trabajan.

Y como los ámbitos laborales no son todos formales ni todos garantizan el desarrollo de las nuevas habilidades, se requiere contar con la participación del Estado para asistir, promover, reconocer estas calificaciones que se desarrollaron en ámbitos vinculados tanto a la formalidad como a la informalidad.

La transformación de los contextos productivos en ámbitos de aprendizaje no puede ser ajeno a la preocupación de los sindicatos por alcanzar los niveles de representación y de generación de identidades; Si en los 80 la representación de los jóvenes y de las mujeres como colectivos que cuestionaban la visión “obrera tradicional” (varón, nacional, adulto) eran eje de la preocupación.

Hoy ya no se trata de grupos aislados sino de todo el colectivo de trabajo el que presenta identidades compartidas por ámbitos ajenos a lo laboral e incluso construidas desde lo laboral por sucesivas transformaciones.

Por otra parte, el análisis de los nuevos colectivos y sus niveles de vulnerabilidad laboral ha desplazado su foco de interés e intervención en la perspectiva de las políticas activas de empleo. Así hoy, la preocupación creciente por el desempleo juvenil, los trabajadores migrantes, el desempleo de las mujeres como colectivos objeto de dichas políticas.

En esta perspectiva, vale la pena preguntarse ¿de qué manera están siendo afectados los intereses de los trabajadores y la capacidad de representarlos, cuando las condiciones de generación de conciencia de sus necesidades se modifican permanentemente?

Las características de las actuales innovaciones, los desafía a analizar una modalidad de representación que supere las modalidades tradicionales de vinculación entre trabajador/sindicato, pero también trabajador/objetivos de la empresa y ciudadano/derechos.

Empresarios y sindicatos, desde su perspectiva son convocados a disputar un nuevo campo del conflicto

laboral, que es el de la disputa por la construcción de la identidad de los trabajadores:

- unos para que asuman en nombre de las competencias blandas los objetivos empresarios y
- otros para poder garantizar una nueva dimensión de la igualdad de oportunidades ahora vinculada al acceso y permanencia en la sociedad del conocimiento.

En el discurso empresarial surge como preocupación la gestión del talento humano en contraposición a la visión más tradicional de la gestión del recurso humano.

La llamada a transformar los espacios laborales en “calificantes”, se basa en una percepción de la gestión del personal basada en la búsqueda y explotación de los yacimientos de conocimientos que portan quienes trabajan y que son fuente de eficacia productiva. Esta perspectiva, deberá ampliarse a una organización empresarial que tiene sus nuevas fuentes de productividad, competitividad en los procesos de tercerización, subcontratación nacional e internacional.

Por otra parte, los procesos de tercerización al afectar las relaciones laborales en términos de precariedad, informalidad, trabajo no registrado exige una modalidad de intervención desde la perspectiva de los saberes desarrollados en contextos de escasa visibilidad en el mercado de trabajo.

Este es un factor de interés sindical, en términos de ampliar el alcance de su representación y también estatal, en la medida que se puede vincular con la inspección del trabajo y el combate al trabajo no registrado.

Los discursos sobre los itinerarios formativos que pueden acompañar o no los itinerarios laborales los cuales a su vez pueden circular entre el sector formal e informal de la economía, así como entre el empleo, la subocupación y el desempleo. Estos recorridos azarosos en contextos de incertidumbre como los que nos ha tocado vivir, expresan la forma “fluida” “liquida”, al decir de Z. Bauman, de construir las identidades laborales en el presente.

El discurso sobre itinerarios formativos que convoquen las vocaciones y no den cuenta de contextos económicos que condicionan las elecciones de los individuos que los recorren ¿no oculta la necesidad de una institucionalidad que acompañe y oriente estas decisiones? ¿Se puede dejar a la vocación o elección individual decisiones que se toman con el acceso limitado a la información devenida incertidumbre? ¿No se socavan los procesos de solidaridad e integración social al incrementar los niveles de responsabilidad individual por promesas que la actual etapa del capitalismo no puede, no quiere cumplir?

Los itinerarios formativos pueden dar cuenta de procesos voluntarios o involuntarios de reconversión laboral. Es decir, pueden ser producto de búsquedas basadas en vocaciones o en necesidades surgidas de cambios productivos impuestos.

Desde nuestra perspectiva, debemos considerar los mismos como parte de un proceso “fluido” de afiliación e identificación sindical, pero también de identificación social y ciudadana.

Este es un desafío que excede, la intervención de un solo actor sindical y requiere de alianzas estratégicas a nivel de territorios que son atravesados por la heterogeneidad devenida de las cadenas de valor, niveles de subcontratación y no sólo por sectores o ramas de actividad

Las nuevas formas de organización empresarial, no sólo basan sus ganancias de productividad en la fragmentación de procesos, en su tercerización.

También devienen de una búsqueda de reducción del costo laboral, que entra en tensión con el discurso de la “gestión del Talento” y que a través de una nueva división social del trabajo, produce una polarización de calificaciones impactando en la constitución de un colectivo homogéneo y solidario.

Si, cambiando nuestro foco de análisis, nos permitimos abordar la temática desde la perspectiva de las políticas educativas, en especial las vinculadas a las áreas

destinadas a la educación de adultos y de formación para el trabajo, los cambios antes mencionados seguramente impacta o impactará en los supuestos para re-pensar las nuevas necesidades formativas, en sujetos que ya no pueden identificarse en el rol de estudiante.

De esta manera, la demanda sobre el armado de itinerarios formativos dan cuenta de los requerimientos no sólo hacia quienes deben formarse a lo largo de la vida, sino y fundamentalmente hacia quiénes promover esa formación tanto dentro como fuera del sistema de formación técnico profesional.

Vale preguntarse si ¿estamos avanzando en una profesionalización de un área históricamente abandonada de las políticas educativas en la región latinoamericana?

O continuamos dejando el desafío de afrontar altos niveles de vulnerabilidad y complejidad de necesidades educativas a docentes/formadores cuyas capacidades están excedidas por la problemática actual de la educación de adultos.

En la perspectiva del actor sindical, se torna cada vez más riesgoso dejar sólo en manos de expertos vinculados a la educación-formación-capacitación o la gestión de personal la temática de la identificación, desarrollo y reconocimiento del llamado saber obrero, conocimiento productivo, profesionalidad...

El riesgo de olvidar los niveles de incertidumbre que se han generado acerca del futuro del trabajo, es no conocer en profundidad los cambios que hoy afectan al colectivo de trabajo.

¿Cómo estos interrogantes impactan en las perspectivas, anhelos y frustraciones de los trabajadores acerca de su destino, de la conciencia de clase y de su adhesión solidaria a un colectivo y a la organización que pretende representarlo?

¿Será posible rescatar los aportes introducidos por la perspectiva de las condiciones y medio ambiente de trabajo y vincularlas con el análisis de los procesos cognitivos demandados, gestionados, reconocidos en el ambiente laboral?

¿Evitar la polarización de las calificaciones no es una forma de contener procesos de exclusión social?, En tal sentido, favorecer el acceso y permanencia en itinerarios formativos, regular las condiciones de aprendizaje de grupos con niveles de vulnerabilidad diferenciados convierte la distribución del conocimiento en un tema de justicia social.

¿No es posible analizar la creación de Comisiones de Formación en el lugar de trabajo? De así hacerlo sus funciones se vincularían a analizar las condiciones de trabajo con foco en el conocimiento, anticipar con estudios prospectivos la evolución de los puestos y las calificaciones, evaluar el impacto de la innovación en los trabajadores. Consensuar programas de formación que considere demandas y necesidades formativas.

Las cuestiones la programación de las acciones de formación deben considerar o la intervención sindical y también la empresarial y promover espacios de diálogo donde se planteen algunas preguntas y sus posibilidades de respuesta, nos permitimos dejar algunas:

¿A quién va dirigido (jóvenes, adultos mayores, mujeres, trabajadores con bajo nivel de calificación que tienen que afrontar el cambio tecnológico, estudiantes).
¿Cómo garantizar que llega realmente a sus destinatarios?

¿Cuál es la modalidad de formación, la experiencia docente, las modalidades de evaluación, la gestión de los tiempos y recursos disponibles que cada uno de estos grupos exige para alcanzar las capacidades que se demandan? ¿Acaso no es necesario hablar, comunicar, reflexionar con quienes aprenden sobre qué significado tiene para ellos, sus vidas el programa sus objetivos, sus fines y los medios para alcanzarlos? ¿No es este un tema del diálogo social en la sociedad del conocimiento?

¿Estos procesos de enseñanza-aprendizajes analizados desde la perspectiva de la educación formal son directamente transferibles a la gestión? ¿Cuáles son las capacidades a desarrollar para analizar y explorar las

nuevas demandas de representación? ¿Es lo mismo un estudiante que un trabajador/a?

La preocupación por la evaluación del personal, ¿no está afectada por estos cuestionamientos? ¿los desafíos de la gestión del conocimiento no afectan la profesionalización de los responsables de recursos humanos? ¿Acaso esto no significa revisar como único parámetro la antigüedad para el cambio de categorías?

En la sociedad del conocimiento el eje del conflicto laboral posiblemente se desplace en términos de generación y construcción de identidades laborales y también en los mecanismos para distribuir el acceso y permanencia en el conocimiento productivo. Estos dos factores están unidos pero no de manera mecánica, deben ser articulados en el marco del accionar del organismo sindical en el cumplimiento de su función de representación de los intereses de quienes trabajan. Por tal motivo, estas temáticas devienen estratégicas para el rol del sindicalismo y las nuevas identidades laborales que lo desafían.

Pero también son fundamentales para alcanzar los niveles de competitividad y de inclusión que nuestras sociedades requieren para participar de economías globales. Es el mecanismo para alcanzar la productividad y favorecer el combate a la pobreza y la exclusión social. ¿Estarán los sistemas de relaciones laborales y los actores que en ellos intervienen preparados para afrontarlos o la incertidumbre nos invade y nos empuja a buscar en un pasado que ya no es un futuro