

Reproducido en www.relats.org

LOS SINDICATOS Y EL FUTURO DEL TRABAJO

Luis Enrique Ramírez

Diciembre 2018

1. INTRODUCCIÓN

Mientras que en los países desarrollados hace ya algunas décadas que se debate la cuestión del futuro del trabajo, en nuestro país, e imagino que en toda Latinoamérica, el tema nos parece lejano. Después de todo, en una región en la que está todo por hacerse, parece de ciencia ficción plantearse un mundo en el que no haya trabajo para todos y el pleno empleo sea una quimera.

Sin embargo, la historia nos enseña que tarde o temprano la marea nos alcanza, y que sería muy bueno seguir los consejos de Bertolt Brecht, para que no sea tarde.

¿De qué hablamos cuando hablamos del “futuro del trabajo”? De la posibilidad de que la llamada “cuarta revolución industrial”, la del desarrollo fantástico de la informática, la robótica, la inteligencia artificial, Internet, la nanotecnología, la computación cuántica, etc., en definitiva,

la revolución tecnológica, con su consecuencia: una brutal mejora de la productividad laboral, destruya mucho más empleo del que pueda crear, con una intensidad tal que vastos sectores de la sociedad corran el riesgo de quedar definitivamente marginados de eso que se llamó la “sociedad salarial”.

Hemos vivido bastante tiempo en un orden social que hizo del trabajo dependiente el medio de subsistencia de la mayoría de los seres humanos, y por eso hablar de su fin nos da pavora. El trabajo es el centro de nuestra vida social e individual, y factor de integración social. Como decía Dominique Méda “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”. Y agrega “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.”⁽¹⁾

(1) Dominique Méda, “El trabajo”, edit. Gedisa, París, 1995, p. 24.

Sin embargo, el temor, totalmente justificado, a un nuevo orden social en el que la centralidad del trabajo humano desaparece, no autoriza a eludir el debate sobre lo que viene, o puede venir. La política del avestruz no parece ser lo más recomendable en estos casos.

2. EL TRABAJO HUMANO

Si lo que está en cuestión es el trabajo humano, parece lógico que hablemos un poco de él. ¿A qué trabajo nos referimos? Obviamente al trabajo en relación de dependencia, en el marco del sistema capitalista. Por lo tanto, lo que estaría amenazado por el avance tecnológico no es el trabajo humano en sí, sino el empleo.

La sociedad capitalista se basa y se organiza alrededor del trabajo remunerado, que es el que brinda los medios de subsistencia a enormes sectores sociales. Además tiene una significación fundamental en las relaciones entre los individuos. Sin embargo, se trata de un fenómeno relativamente nuevo en la historia de la humanidad (escasamente algo más de dos siglos).

No hace falta, ni es la oportunidad, de ingresar en análisis filosóficos, sociológicos, económicos o antropológicos para advertir que la lógica del sistema capitalista ha provocado un cambio cultural en la sociedad. Un cambio que se ajusta demasiado bien a sus intereses:

hemos internalizado que el trabajo es el que propicia la realización de las personas y el que da fundamento al vínculo y a la integración social.

“El trabajo dignifica” es un slogan que, por repetido, terminó pareciendo verdadero. Claro que sólo es aplicable a quienes no son titulares de los medios de producción. La dignidad de los ricos se la da la riqueza, no el trabajo. El problema está en que este esquema social sólo puede funcionar si hay trabajo para todos los que no son ricos.

Lo curioso de esta glorificación del trabajo humano es que, según la tradición bíblica, nació como un castigo divino y, durante mucho tiempo, estuvo asociado a la esclavitud. Y aún hoy en día es difícil sostener que el trabajo en relación de dependencia sea fuente de felicidad para los individuos, al menos para la mayoría.

3. PERO ¿QUÉ ES LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL?

Parece una verdad de Perogrullo decir que, si se habla de la cuarta revolución industrial, significa que hubo tres anteriores. Una revolución es un cambio drástico y radical de un paradigma, por otro que lo sustituye y trae respuestas a incógnitas no resueltas por el anterior.

Se acepta, en general, que la primera revolución industrial se produce como consecuencia de la invención del

motor a vapor y la producción mecánica. Estamos hablando de fines del siglo XVIII y las primeras décadas del XIX. La segunda se puede ubicar a finales del siglo XIX y principios del XX, y es producto de la utilización de la electricidad y de las líneas de montaje para la producción en masa. La tercera revolución industrial se inicia en la década del '60 del siglo pasado, como resultado del uso de la computación para la producción de bienes y servicios. También se la llama la "revolución digital". La aparición de Internet en los '90 es parte de este proceso. Y en este siglo XXI, con el desarrollo exponencial de la robótica, la informática, la inteligencia artificial, la nanotecnología, la biotecnología, la computación cuántica, etc., sumadas a nuevas formas de organización del trabajo, nace la cuarta revolución industrial.

Sería necio negar esta realidad. Las mutaciones se producen con una velocidad que asusta, al igual que su intensidad y alcance, afectando las relaciones personales, laborales, sociales y económicas. A tal punto que nos obliga a repensar nuestro futuro, en un mundo que será diferente, muy diferente, al que conocemos. Nos demos cuenta, o no, nuestras vidas se están transformando al compás de los avances tecnológicos.

En la cuarta revolución industrial, como en las anteriores, hay ganadores y perdedores. Entre los primeros están los consumidores, cuyas vidas se han simplificado a

niveles impensados algunos años atrás. Casi todas sus actividades se pueden realizar de manera remota. La cola y el trámite personal pronto serán una rareza. Los proveedores de capital físico o intelectual, los inversionistas, accionistas e innovadores, también se anotan entre los beneficiados. Los titulares de las plataformas que vinculan a compradores con vendedores y que dominan sus mercados, también son incuestionables ganadores.

¿Y los trabajadores? Parecen ser los grandes perdedores, al igual que las organizaciones sindicales. No sólo por la destrucción de empleo, a la que nos referiremos seguidamente, sino por el desarrollo de nuevas formas de producción, y del trabajo no asalariado, que crece de la mano de una híper conectividad aplicada en el mundo del trabajo. Trabajadores sin oficinas o fábricas y, muchas veces, sin patronos (al menos, visibles y formales). Con una computadora podemos trabajar en el hogar, en el bar, o en un *co-working* (oficina compartida), y si nos vinculamos a una plataforma electrónica, podemos cumplir el sueño de no tener un empleador (pero tampoco derechos).

Si hay ganadores y perdedores significa que hay desigualdad social, y que la brecha crece en la medida que se produce una evidente concentración de beneficios para los poseedores de capital, y la desprotección y marginalidad para los que sólo poseen su fuerza de trabajo para subsistir.

4. LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL EMPLEO

Que la O.I.T., con motivo de la celebración de su primer aniversario (1919-1929), haya lanzado un proceso de reflexión y debate a nivel mundial, sobre **el futuro del trabajo**, demuestra la enorme preocupación que tiene respecto al impacto del avance tecnológico en el empleo. Guy Ryder, Director General, ha dicho que los extraordinarios avances de la capacidad de producción de la economía mundial “está generando un desempleo y un subempleo masivo, y un fenómeno de exclusión de grandes magnitudes”.⁽²⁾

¿Tiene razón o exagera el Director General de la O.I.T.? Si bien la experiencia, para los que de alguna forma estamos vinculados al mundo del trabajo, parece indicarnos que sí, repasemos algunos ejemplos concretos:

- Decía Klaus Schwab “comparemos Detroit en 1990 (en ese entonces, un importante centro de industrias tradicionales) con Silicon Valley en 2014. En 1990, las tres mayores empresas de Detroit tenían una capitalización de mercado combinada de 36.000 millones de dólares, ingresos de 250.000 millones de dólares, y 1,2 millones de empleados. En 2014, las tres

⁽²⁾ Memoria a la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2015).

mayores empresas de Silicon Valley tenían una capitalización de mercado considerablemente más alta (1,09 billones de dólares) y generaban más o menos los mismos ingresos (247.000 millones de dólares), pero tenían diez veces menos empleados (137.000).⁽³⁾

- En los supermercados de todo el mundo se está avanzando en la utilización de sensores e inteligencia artificial para reemplazar a las cajeras, y de robots para mantener surtidos los estantes. También se recurre a aplicaciones que permiten a los compradores pagar con un teléfono inteligente. “Un análisis del Foro Económico Internacional, el año pasado, arrojó que entre el 30 y el 50 por ciento de los empleos minoristas a nivel mundial podrían estar en riesgo una vez que sean acogidas por completo las tecnologías como cajeros automatizados. En China, un esfuerzo es una cadena de más de 100 almacenes sin personal de una compañía nueva llamada Bingo Box. Los compradores escanean un código en sus teléfonos para ingresar y escanean los artículos que desean comprar. La tienda abre la puerta de salida después de que han pagado con sus teléfonos. Alibaba, una de las compañías de Internet más grande de China, ha inaugurado 35 de sus

⁽³⁾ Klaus Schwab, “La cuarta revolución industrial”, Foro Económico, Davos, 2016, pág. 10.

tiendas automatizadas Hema, que combinan pedidos online con cajas automatizadas. Los clientes escanean sus artículos en quioscos de pago, utilizando reconocimiento facial para pagar electrónicamente, mientras que bolsas del mandado ordenadas online flotan en lo alto sobre bandas transportadoras, dirigidas a un muelle de carga para su envío.”⁽⁴⁾

- Los bancos digitales ya son una realidad. Sólo ofrecen servicios en línea a través de una plataforma y los clientes crean sus cuentas mediante una aplicación en su teléfono, o accediendo a una página web. En Argentina ya están operando como bancos digitales TSA Banking y Wanup, del Grupo América de Eduardo Eurnekian. En el reportaje en Clarín del 16/04/2017, Francisco González, presidente del banco BBVA, dice: “Vamos al mundo digital y los bancos tenemos que transformarnos..., en 5 años nuestro banco va a ser una plataforma en la nube... Hoy existen 20.000 bancos pero no todos podrán subirse a la revolución digital.” ⁽⁵⁾

⁽⁴⁾ Nick Wingfield, Paul Mozur y Michael Corjery (Sábado 14 de abril de 2018), “Se apuran para automatizar mercados”. The New York Times International Weekly (Clarín), pág. 7.

⁽⁵⁾ “Los bancos y la revolución tecnológica”, Clarín, 16/04/2017, Suplemento Económico, pág. 4.

- Alrededor del 47% del empleo total de Estados Unidos tiene un alto riesgo de desaparecer en un período de 10 ó 20 años, debido a la automatización. ⁽⁶⁾
- En el conjunto de los países de la OCDE, el 57% de los empleos son susceptibles de automatización. Cifra que aumenta al 69% en el caso de la India y al 77% en China. ⁽⁷⁾
- En medicina, ya hay aplicaciones que cotejan los síntomas de un paciente con bases de datos médicos y orientan el tratamiento. Es la inteligencia artificial aplicada a la salud. Las evaluaciones de esas aplicaciones se asimilan a la de un médico con 40 años de experiencia. ⁽⁸⁾
- “De las diez primeras compañías a nivel mundial, hoy siete son tecnológicas y sólo tres automotrices. Hace una década era exactamente al revés”. ⁽⁹⁾
- Yuval Harari, historiador y escritor israelí, seguido por Obama y Mark Zuckerberg, entre otros, dice: “Los seres

⁽⁶⁾ Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne, “The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?”, 09/2013, citado por UGTCCOO de España, en “EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS”, pág. 10.

⁽⁷⁾ Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne, “Technology at work v2.0: The future is not what it used to be”, 01/2016, citado por UGTCCOO, España, “EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS”, pág. 10.

⁽⁸⁾ Clarín, 08/05/2017, pág. 31.

⁽⁹⁾ Aníbal Carmona, presidente de la Cámara de la Industria Argentina de Software (CESSI), en Clarín, 01/10/2017, pág. 40.

humanos tenemos básicamente sólo dos tipos de habilidades: físicas y cognitivas. Y si las computadoras nos superan en ambos planos, creo que se quedarán con nuestros trabajos. Ahora se están desarrollando varios software de inteligencia artificial que superan a los seres humanos en cada vez más tareas, desde la conducción de automóviles hasta el diagnóstico de enfermedades. Los expertos estiman que, dentro de unas pocas décadas, no sólo los taxistas y los médicos, sino que la mitad de todos los puestos de trabajo actuales en las economías avanzadas se reemplazarán por computadoras” ⁽¹⁰⁾

- Patricio O’Gorman, consultor en Innovación de Negocios Digitales, también es pesimista: “La automatización resultante del encuentro entre la inteligencia artificial (IA) y la tecnología es una amenaza real y tangible para muchos empleos actuales. La revolución digital está siendo marcadamente distinta a las previas; mientras que éstas destruían empleo atado a la tecnología anterior, creaban mucho más empleo atado a la nueva. En esta instancia digital, el efecto reemplazo es potencialmente más alto. Y la mayoría de las personas que se quedan

⁽¹⁰⁾ Revista VIVA, 28/05/2017, “El futuro de la especie humana es aterrador”, págs. 23/26.

desempleadas carecen de recursos para adaptarse y competir con maquinas y software que ni siquiera se toman feriados o vacaciones”. Agrega: “Este año en un foro laboral en Davos se estimó que la robótica, la IA y la nanotecnología desecharán 5 millones de empleos para el 2020 en el mundo, aunque crearan otros 2.1 millones nuevos, alrededor de habilidades como matemáticas, arquitectura e ingeniería”. Y también aclara: “Un estudio de la firma 24/7 Wall Street que analizó proyecciones del Bureau of Labor Statistics en EE.UU. establece que entre las profesiones más afectadas están los operadores telefónicos, analistas estadísticos, agentes de viajes y operadores de plantas gráficas. Los operadores telefónicos tendrían la caída más grande, de aproximadamente 42% entre 2014 y 2024 en Estados Unidos. Otro estudio de mediados del 2015 de NPR indica que telemarketers, cajeros y choferes tienen una probabilidad superior al 97% de desaparecer en los próximos 10 años”.⁽¹¹⁾

Es cierto que la historia parece apoyar la tesis de los llamados “optimistas”, respecto a que en el pasado la innovación tecnológica también suprimió puestos de trabajo, pero el fenómeno fue compensado con la creación de

⁽¹¹⁾ Suplemento Económico, Clarín, “Quién podrá ganar y quién perder frente a la inteligencia artificial”, 19/03/2017, pág. 14.

nuevos. A lo sumo aceptan que hay un desfase temporal entre una cosa y la otra, que provoca ansiedad e inconformidad y, por ende, resistencia. Alegan que con la cuarta revolución industrial ocurrirá lo mismo.

¿La historia se repite? En mi opinión, en este caso no. ¿Qué hay de diferente? La profundidad, la intensidad y la velocidad del cambio tecnológico. “Esta vez será diferente”, dice Klaus Schwab, agregando que “las innovaciones tecnológicas más importantes están a punto de generar un cambio trascendental en todo el mundo, y es inevitable”.⁽¹²⁾

Schwab afirma que los cambios “son tan profundos que, desde la perspectiva de la historia humana, nunca ha habido una época de mayor promesa o potencial peligro.”⁽¹³⁾ Este economista y empresario alemán, conocido mundialmente por ser el fundador del Foro Económico Mundial (1971), marca con claridad las características que distinguen a la cuarta revolución industrial de las anteriores:

“Velocidad: contrario a las anteriores revoluciones industriales, esta está evolucionando a un ritmo exponencial, más que lineal. Este es el resultado del mundo polifacético y profundamente interconectado en que vivimos,

⁽¹²⁾ “La cuarta revolución industrial”, Davos 2016, pág. 9.

⁽¹³⁾ Ob. Cit., pág.9.

y el hecho de que la nueva tecnología engendra, a su vez, tecnología más nueva y más poderosa.”

“Amplitud y profundidad: se basa en la revolución digital y combina múltiples tecnologías que están llevando a cambios de paradigma sin precedentes en la economía, los negocios, la sociedad e individualmente. No sólo está cambiando el “que” y el “como” hacer las cosas, sino el “quiénes somos”.

“Impacto de los sistemas: se trata de la transformación de sistemas complejos entre (y dentro de) países, empresas, industrias y sociedad en su conjunto.”⁽¹⁴⁾

Por último, hay un punto en el que coinciden prácticamente todos los autores, pesimistas u optimistas: la innovación tecnológica elimina el trabajo rutinario y manual, de baja calificación, y crea tareas más complejas y cognitivas, que demandan habilidades especiales. Ocupaciones nuevas basadas en el saber, más que en el hacer. Esto significa que los individuos que queden desocupados, como consecuencia del cambio tecnológico, difícilmente puedan reinsertarse en el mercado laboral, pasando a engrosar el ejército de desempleados y/o a militar en los movimientos sociales. Para ellos el desempleo no será coyuntural, sino estructural.

⁽¹⁴⁾ Ob. Cit., pág. 3.

5. LOS “MOVIMIENTOS SOCIALES”

En un trabajo anterior sobre este tema ⁽¹⁵⁾ citaba a Mario Elffman: “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.”⁽¹⁶⁾

Es correcto lo que dice Elffman, la clase trabajadora sigue existiendo, es verdad, pero hoy convive

⁽¹⁵⁾ “El futuro del trabajo ¿Qué trabajo?, Revista de Derecho Laboral, Edit. Rubinzal-Culzoni, 2017-2, pág. 77.

⁽¹⁶⁾ Elffman, Mario, “La clase trabajadora, el movimiento sindical y el Derecho del Trabajo en el siglo XXI”, Ponencia presentada en el IIº Congreso de la Asociación Boliviana de Abogados Laboralistas, La Paz, octubre 2016.

con lo que él llama “el ejército de excluidos del sistema”, cuya incipiente organización originó lo que en Argentina se ha dado en llamar “los movimientos sociales”. Sostuve en esa oportunidad 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. Lo novedoso es su gran capacidad de movilización, que los ha transformado en auténticos actores sociales, a punto tal que en Argentina el gobierno 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 nuestra 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 hecho paradójico, 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, en mi opinión, por el desarrollo de un significativo desempleo estructural. Por lo tanto, 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.

6. LOS SINDICATOS FRENTE A LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Si he dedicado la mayor parte de este informe a la cuestión del impacto de la innovación tecnológica en el empleo, es porque no advierto en la dirigencia sindical argentina una preocupación por el tema. Creo que les parece, en el mejor de los casos, como algo muy lejano.

Sin embargo, en nuestro país, si bien sólo el veinte por ciento (20%) de las empresas están avanzadas en el proceso de transformación digital, la inmensa mayoría le da una gran importancia al tema. Es verdad que, como informa el Ministro de Modernización, “aunque la conectividad parezca un recurso tan básico, en Argentina sólo una de cada tres personas tiene acceso a Internet, y casi el 40% carece de conocimientos para manejarlo.” También es cierto

que existe una brecha digital enorme y que sólo el 17% de las empresas alcanzó los estándares 4.0.⁽¹⁷⁾ Pero es fácil advertir que el proceso parece irreversible.

Por lo tanto, lo primero es tomar conciencia sobre la amenaza que se cierne sobre la clase trabajadora, para adoptar los recaudos necesarios para enfrentarla. No en términos de una resistencia cerrada a la innovación tecnológica (estrategia que ya fracasó en el pasado cuando los obreros sabotearon las primeras máquinas) y que solo puede servir para ganar tiempo en una batalla que parece a priori perdida.

El desafío es acompañar el proceso de innovación tecnológica, representando y defendiendo el interés de los trabajadores. Para eso, primero hay que conocerlo y entenderlo. Es claro que el motor que impulsa ese proceso tiene como combustible el afán del empresario de mejorar su rentabilidad, optimizando la productividad laboral. Producir cada vez más, con menos trabajadores. La función primera de los sindicatos es, claro está, defender las fuentes de trabajo. Evitar que los empleadores recurran al atajo fácil de eliminar personal como salida de la crisis, sin haber agotado todos los otros medios posibles para superarla.

⁽¹⁷⁾ Irene Hartman, "Cuarta Revolución Industrial: los desafíos del cambio irreversible", Clarín, 01/10/2017, págs. 40/41.

Los sindicatos deben saber utilizar el derecho a la información que les brindan diversas herramientas legales, como el Capítulo VIII del Título II de la Ley de Contrato de Trabajo, incorporado por la Ley 24.576, y el Procedimiento Preventivo de Crisis de los arts. 98 a 105 de la ley 24.013, y exigir el cumplimiento de las acciones de formación profesional y/o capacitación, que les impone a los empleadores la primera de las leyes citadas, Exigir y analizar el Balance Social que las empresas con más de 300 trabajadores tienen que enviarles, conforme al art. 25 de la Ley 25.877, con los programas “de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo” (art. 26, inc. I)).

Los convenios colectivos de trabajo deberían ocuparse urgentemente del tema, asumiendo los negociadores sindicales la resistencia que seguramente opondrá el sector patronal a brindar información a los sindicatos.

Sin perjuicio de todo lo que venimos diciendo, frente al Estado deben exigir políticas económicas y sociales tendientes a alcanzar el pleno empleo. En Latinoamérica es un objetivo posible, ya que, como dije al principio, todo está por hacerse. Y la demanda debe ser de trabajo digno, no de cualquier tipo de tareas y en cualquier condición. También

deben plantear políticas fiscales que graven las ganancias producidas por las innovaciones tecnológicas, y que permitan una justa redistribución del ingreso.

Una cuestión fundamental es la capacitación y formación profesional, declaradas como “un derecho fundamental para todos los trabajadores” por la Ley de Contrato de Trabajo (Cap. VIII, del Título II), ya que son las herramientas idóneas para evitar que aquellos trabajadores desplazados por el avance tecnológico, caigan en la marginalidad. Al Estado deben exigirle políticas educativas que apunten en este mismo sentido.

Y, aunque el tema genera en el sector sindical resistencia y rechazos, debe comenzar a plantearse la posibilidad de que se establezca una renta básica universal, que contemple la condición de ciudadanía más que la de empleado.

Entiendo el resquemor que se advierte en la dirigencia sindical, cuando se habla del futuro del trabajo. Intuye que será el caballo de Troya que utilizará el poder económico para insistir con la supuesta necesidad de flexibilizar el Derecho del Trabajo, desregular y, en definitiva, despojar a los trabajadores de derechos y conquistas sociales. Pero no es ignorando la realidad, o mirando para otro lado, como se defenderán mejor los intereses de los

trabajadores. Para enfrentar y transformar la realidad, primero hay que conocerla. Así de simple.

7. LO QUE ME QUEDÓ EN EL TINTERO

Las lógicas limitaciones de espacio no nos han permitido tratar otras cuestiones directamente vinculadas con nuestro tema, los sindicatos y el futuro del trabajo. En primer lugar, un análisis filosófico y sociológico del trabajo humano en el sistema capitalista. Dominique Méda, una brillante pensadora francesa y autora del libro “El trabajo. Un valor en peligro de extinción”⁽¹⁸⁾, se interrogaba ¿si el trabajo sólo fuese una invención reciente que nuestras sociedades han considerado necesaria dentro de un contexto histórico determinado, siendo así un fenómeno fechable que incluso podríamos dejar atrás? ¿La firme voluntad de los poderes políticos actuales de –salvar el trabajo- acaso no encubre la dificultad ante la que nos encontramos para pasar a otra época en la que el trabajo dejaría de ser tal vez un valor central?

Otro tema a considerar son los cambios profundos que se han producido y se producirán en la conformación y estructura de la clase trabajadora, provocados tanto por los avances tecnológicos como por los cambios en las formas

⁽¹⁸⁾ Editorial Gedisa S.A., Barcelona, España, 1998.

de organización del trabajo. Y la aparición y desarrollo de nuevas formas de trabajo no asalariado, no es una cuestión menor. Todo ello repercute claramente en las organizaciones sindicales, que no siempre se hacen cargo de esta nueva realidad.

8. A MODO DE FINAL

Como siempre digo cuando abordo el tema del futuro del trabajo, hoy tengo muchos más interrogantes que certezas, pero acepto que el debate es impostergable. Y al participar en él, prefiero ser un pesimista equivocado que un optimista equivocado.