

IMT

Instituto del Mundo del Trabajo

Julio Godio

UNTREF

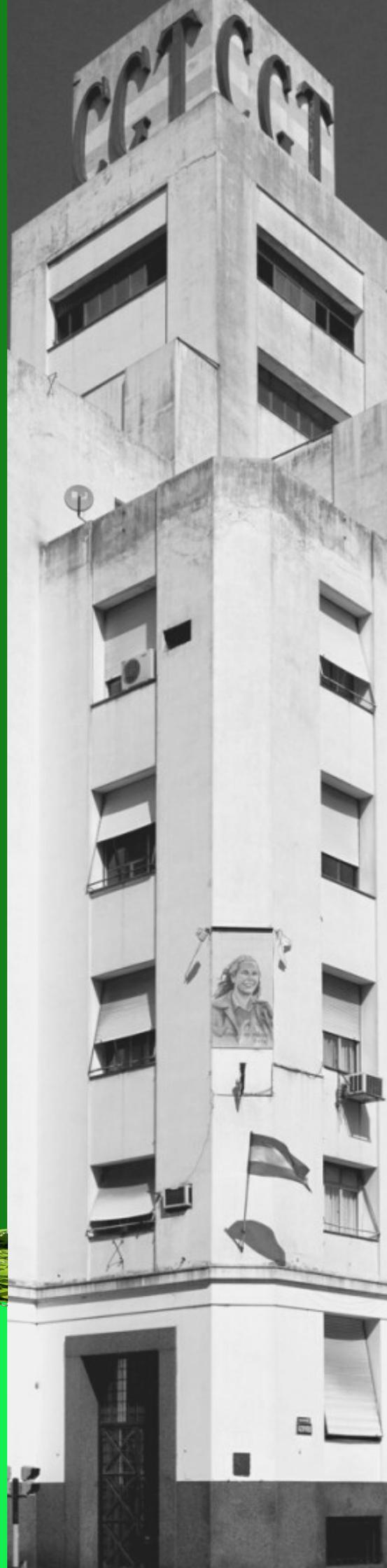
CGT: EL ABORDAJE DE LAS TRANSICIONES



AUTORES

RUBÉN CORTINA

JUAN MARTÍN SANCHEZ



IMT

Instituto del Mundo del Trabajo

Julio Godio

UNTREF

DR. RUBÉN CORTINA

SECRETARIO DE ASUNTOS INTERNACIONALES DE LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS.

PRESIDENTE MUNDIAL DE UNI-SINDICATO GLOBAL.

DIRECTOR DEL INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO "JULIO GODIO" DE LA UNTREF.

✉ imt@untref.edu.ar

MG. JUAN MARTÍN SÁNCHEZ

LICENCIADO EN RELACIONES INTERNACIONALES.

DIRECTOR DE DESARROLLO SOSTENIBLE, AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO DEL INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO "JULIO GODIO" DE LA UNTREF.

✉ imt@untref.edu.ar



SEGUINOS EN



[INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO "JULIO GODIO"](#)



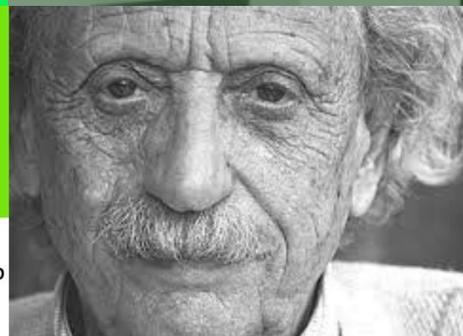
IMT@UNTREF.EDU.AR

UNTREF

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE TRES DE FEBRERO

IMT

Instituto del Mundo del Trabajo
Julio Godio
UNTREF



2.....	<i>Introducción</i>
5.....	<i>Los atributos naturales de la CGT</i>
12.....	<i>La rémora de las crisis recurrentes</i>
16.....	<i>Las transiciones</i>
17.....	<i>La transición tecnológica</i>
23.....	<i>La transición ecológica</i>
26.....	<i>Una respuesta para un programa: La Transición Justa</i>
31.....	<i>Podemos hacerlo</i>
38.....	<i>Los peligros de la disfunción</i>
45.....	<i>Abordajes</i>
50.....	<i>Prioridades para acompañar un cambio de época</i>



AUTORES
RUBÉN CORTINA
JUAN MARTÍN SANCHEZ



Un nuevo Congreso nacional de la Confederación General del Trabajo (CGT) ha tenido lugar. A escasas 4 semanas de una gigantesca movilización de la central obrera demandando desarrollo, producción y trabajo, en el marco del tradicional Día de la Lealtad, la CGT modificó positivamente su estatuto confederal y eligió su nueva conducción. La incorporación del cupo femenino en un 50% y la creación de algunas secretarías, como la de Energía y la del Futuro del Trabajo, entre otras, son elementos positivos que emanan de este Congreso. Sin dudas ha sido un acontecimiento político en nuestro país. El peso de la central sindical nacional habla por sí mismo. Las diversas corrientes internas, formales e informales, realizaron un ingente esfuerzo por mantener la Confederación unida frente a una realidad política, económica y social preocupante, en la que, claramente la CGT habrá de tener incidencia y protagonismo.

El nuestro es un país “sindical”. Es normal estar afiliado a una organización sindical. La sindical es una cultura habitual en nuestro país. Por las razones que fueren la palabra “sindicato” figura en el vocabulario cotidiano de los argentinos, lógicamente mucho más en los trabajadores y trabajadoras.

Es obvio entonces que los distintos agrupamientos manifiesten sus posiciones en relación a una diversidad de temáticas, que van desde la pérdida del poder adquisitivo del salario merced al proceso inflacionario, las preocupaciones emanadas de la actual situación del sistema de obras sociales, las consecuencias económicas de la pandemia y hasta el posicionamiento presente y futuro frente al gobierno.

Y es correcto que así sea. Las cuestiones de la coyuntura constituyen materia prima para las decisiones de corto plazo o del día a día. Ahora bien, las decisiones sobre la coyuntura que se toman sin tener en cuenta algunos aspectos de más mediano y largo plazo suelen no tener el mismo grado de impacto que lo que se dirime asumiendo el estado de transición multifacético en el que los argentinos y el planeta todo se encuentran.

Todo indica que es poco prudente desafectar nuestro pensamiento de lo que pasa en el escenario internacional. Lo acaba de demostrar la pandemia del COVID y sus consecuencias en la economía global y en los mercados de trabajo. La perspectiva

global deja de ser una cuestión de elites intelectuales vinculadas con el estudio de los asuntos y las relaciones internacionales, incluidas las elites sindicales dedicadas a estos análisis. El escenario internacional sufre una transición que semeja movimientos sísmicos estructurales motivados por la pandemia, pero de antecedentes prepandémicos, por tanto, sus consecuencias golpean lo cotidiano. La pandemia permite dolorosamente ver el mundo en carne viva y atravesado por similitudes de problemas y comportamientos, aun partiendo de diferentes esferas regionales y sociales.

Están siendo impactadas, en la mayoría de los casos, cuestiones que pensábamos irreversibles en nuestros espacios y tiempos de vida. Se suele hablar, en el área internacional, sobre la pandemia como un acontecimiento de impacto sistémico.¹ Por tanto, las urgencias y las agendas de todo el mundo están siendo trastocadas. El mercado global de trabajo (independientemente de las lógicas diferencias entre los distintos mercados de trabajo nacionales) esta siendo fuertemente afectado. La tendencia hacia cambios en los mercados, lugares, hechos, objetos, instituciones y sujetos del trabajo ubicaron al sindicalismo en zona de riesgo antes de la pandemia. Esta agregó velocidad y complejidad a variables preexistentes, profundizando aún más la situación generada a partir de la crisis del 2008 y desnudando fuertes desequilibrios que no hemos sabido re-regular. Cualquier retoque intrascendente será como arar en el mar. Esto significa, en el caso de nuestro movimiento sindical, que cualquier estrategia o esquema organizativo que se tome, aunque pareciera redundar en ciertos niveles positivos de impacto, no lo serán para todos los trabajadores afectados por la crisis ni se mantendrán en el tiempo. Típico de situaciones como las actuales.

Semejante escenario implica replanteos profundos. Frente a un impacto sistémico se requiere salir hacia adelante para atacar la incertidumbre generada con innovación y creatividad y fundamentalmente generando una fuerte vinculación entre la cotidianeidad de los problemas, la evolución intempestiva que vive el mundo del trabajo y las transiciones en las que estamos envueltos globalmente. Esta vinculación es vital para articular respuestas estratégicas y organizativas para esta etapa y los años venideros.

Todo indica que las transiciones que se deberán enfrentar se asientan en otra más compleja todavía. Se trata de un proceso que algunos ámbitos del pensamiento

[1] Actis, Esteban – Creus, Nicolás. “La Disputa por el Poder Global”. Editorial Capital Intelectual. 2021

denominan de **desglobalización**² como contra tendencia al escenario instalado en los 90, aun en sus últimas etapas de contracción económica y del comercio internacional.

La central sindical nacional debería tomar nota de este tiempo revulsivo, debatir e incidir sobre las decisiones puntuales de lo cotidiano, como lo viene haciendo y, al mismo tiempo ganar un espacio de estudio, debate y reflexión interno que redunde en un mayor conocimiento de los temas estructurales que nos desafían, como atacarlos y con que herramientas organizativas hacerlo. Las generalizaciones y comparaciones no sirven. La inercia que nos arrastra en ocasiones producto de la falta de certezas, tampoco es útil. Coordinar la acción sindical es importante... pero no es suficiente.

Lo que acá se escribe es un **aporte** para el **debate**. Harán falta muchos... de unos y de otros.

[2] Robles, Alberto Pepe. "Pospandemia: desglobalización, desacoplamiento y guerra fría". Instituto del Mundo del Trabajo Julio Godio de la UNTREF. 2021



LOS ATRIBUTOS NATURALES DE LA CGT DE ARGENTINA

Nadie puede desconocer ni negar las capacidades de impacto de la Confederación General del Trabajo (CGT) en la realidad política y social de nuestro país. Ya, a esta altura es inclusive imposible negar la impronta internacional de la central argentina en el campo regional y global al ser considerada, por propios y extraños, como una de las centrales obreras más importantes del mundo.

Es, como toda central obrera particular, específica y singular. Y no podría ser de otra manera. Los movimientos sindicales, desde las primeras décadas del siglo XX acompañaron el fuerte proceso de nacionalización de los mercados de trabajo y con ello de sus clases trabajadoras, quedando desde entonces, en forma cada vez más acentuada, atados a la suerte de sus estados y sus respectivas sociedades de trabajo. Por tanto, cada movimiento sindical refleja las características de sus entornos inmediatos, aunque sean abarcados por las generales de la ley en materia de desigualdades y discriminaciones diversas.

El componente valórico también es común porque el sistema que lo vio nacer y le dio razón de ser, carece de ese componente. La organización sindical se encuentra en constante mutación como una suerte de espejo del modelo en el que está llamada a operar.

Algunos sectores intelectuales vinculados a las ciencias sociales y, dentro de ellas, a las temáticas sindicales y de representación del movimiento sindical y ciertos sectores políticos, han contribuido a establecer un marco conceptual de análisis que encierra cierta aproximación crítica a algunas características que las organizaciones sindicales se han ido dando en el tiempo.

Esta aproximación crítica generalmente se inscribe en aspectos secundarios que tienen que ver con encasillamientos, las más de las veces teñidos de cierta confusión conceptual, respecto a la razón de ser de las organizaciones sindicales, sus estructuras y la composición y características de los colectivos de trabajadores que optan por estar encuadrados sindicalmente.

Para nuestro análisis, resulta ineludible entonces, al revisar la historia y la realidad política argentina, contar, como uno de los actores relevantes de la vida del país, al movimiento sindical organizado. Esto es así, por varias razones. **En primer término**, la historia de la Confederación General del Trabajo. Las razones de su nacimiento en 1930 y su posterior consolidación, a partir de 1945, denotan claramente los componentes de una organización cuasi fundante de la nacionalidad y fuertemente comprometida con los avatares de la vida política argentina, teniendo en cuenta además la mayor antigüedad aún, de las organizaciones sindicales de oficio y más tarde de rama, que le dieron origen. No obstante, su nacimiento en 1930, las organizaciones sindicales comenzaron a aparecer en nuestro país a partir de mediados del siglo anterior.

La CGT es, primordialmente, una organización nacida al calor de fuertes demandas de unidad de un movimiento sindical que, hasta su fundación, había desarrollado un fuerte perfil de confrontación dura con los sectores patronales y con un estado que no lo reconocía como interlocutor válido en los mecanismos de regulación del sistema de relaciones laborales, situación típica de los tiempos de intolerancia sindical del poder económico. Frente a esta situación, normal hacia mediados y últimos años del siglo XIX y primeras décadas del siglo XX, el sindicalismo, impregnado por las improntas ideológicas europeas, sesgadas hacia la izquierda, se debatía en relación a las estrategias y tácticas sindicales en el marco precedentemente mencionado, de confrontación. Allí entonces, proliferaron centrales sindicales adscriptas ideológicamente a las diversas corrientes del pensamiento de la izquierda política, normal, para aquella época de ingreso de fuertes corrientes inmigratorias europeas.

El paso hacia la vertebración de una central única fue el punto de llegada de un largo debate instalado al interior de estas organizaciones; este debate ya daba cuenta de las contradicciones existentes entre el pluralismo sindical y la necesidad de contar con una central única como máxima expresión de la unidad orgánica del movimiento sindical para enfrentar las vicisitudes económico-políticas de un país típicamente dependiente de las hegemonías mundiales de la época. Mas tarde, como estrategia de poder de las unidades de negociación, teniendo en cuenta que éstas se irían convirtiendo en el sostén de los procesos de negociación colectiva en el seno del mercado de trabajo argentino. Los primeros años del siglo XX, en paralelo a transformaciones importantes en la economía del país, vieron al movimiento sindical, hurgar por una representación política reflejo de la existente en Europa, que habría de fracasar en el país, no solo producto de la inexistencia de canales transparentes de

expresión democrática, sino por el surgimiento de movimientos políticos no encuadrados esquemáticamente en las coordenadas políticas europeas. El radicalismo primero y el peronismo más tarde, definitivamente, se encargarían de ser los puentes hacia un reconocimiento de la presencia sindical en Argentina y jugarían, cada uno, en su tiempo histórico y con sus características, un rol en la vida del sindicalismo nacional.

El radicalismo, fue el primero de los movimientos que reflejó en sus demandas y políticas cierto acercamiento a las incipientes clases medias sindicalizadas y trabajadores insertos en un capitalismo artesanal y cuasi manufacturero y mercantil, y fundamentalmente expresando un profundo rechazo a los regímenes fraudulentos y conservadores de la época, haciendo de la lucha por la democracia, su principal accionar político. Se verá esto reflejado en la sanción de la ley electoral Sáenz Peña en 1912 y su posterior triunfo electoral en 1916.

En forma paralela a su nacimiento y desarrollo, las representaciones políticas de la izquierda, aún sin desaparecer fueron perdiendo peso habiéndose hecho cargo de la representación política de las corrientes inmigratorias mencionadas de fines del siglo XIX. Lentamente, con la aparición del radicalismo en la última década de este siglo y su consolidación electoral en 1916, independientemente de situaciones puntuales, la izquierda política tradicional inició un proceso de debilitamiento sin dejar por ello de tener presencia parlamentaria la que abrió el camino hacia las primeras leyes obreras. No obstante, mantuvo una fuerte representación sindical, hasta la aparición, mediados de la década del 40 del siglo XX, del peronismo.

Ciertos sectores sindicales de la izquierda tradicional en nuestro país, avizoraron, con el correr del tiempo que la estrategia de la confrontación permanente, la pérdida de impronta obrera en el partido radical y la falta de unidad sindical, debilitarían al movimiento obrero de la época y lo empujarían a un vacío de referencia política, sin interlocuciones con los factores de poder y el estado. Esta situación precipitó el debate sobre la necesidad de crear una organización única del movimiento obrero al tiempo que abrió una suerte de compás de espera político que coincidió con la caída del radicalismo y el comienzo de la denominada Década Infame, hasta el advenimiento del peronismo. 1930 es precisamente el año de nacimiento de la CGT.

Mas allá del anclaje histórico mencionado, es posible analizar **la segunda razón** que esgrimimos para sustentar la idea de una fuerte presencia de la CGT en el entramado

político nacional. La CGT es una central fuertemente representativa. No sólo abarca, a través del conjunto de las organizaciones sindicales que la componen, a todas las actividades y ramas productivas, industria, servicios, transporte y empleo público, sino que además exhibe históricamente una alta tasa de sindicalización en comparación con el resto de las centrales sindicales de América...y del mundo.

Esto último, lógicamente, no puede dejar de ser analizado al margen de las diferentes coyunturas económicas, como por ejemplo la actual, en la que la informalidad se ha apoderado del mercado de trabajo, informalidad que parece haber traspasado la coyunturalidad para convertirse en un fenómeno estructural, al que habrá que darle respuesta. Este fenómeno no nuevo, pero peligrosamente creciente debido a la lacerante desprotección laboral en la que se desarrolla y sin visos de solución inmediata, en términos de recuperar empleo formal para la enorme cantidad de trabajadores denominados “de la economía popular”, cambia drásticamente el escenario laboral, generando debates y demandas en relación a que tipo de mercado de trabajo se va pergeñando en el horizonte nacional y como la central obrera encara el tema. No es solo Argentina la depositaria de este debate. Es un fenómeno global tal cual lo expresan los estudios y estadísticas de la OIT: en el mundo hay alrededor de 2.000 millones de personas en la informalidad, o sea, el 61% de la población económicamente activa. Que un grupo mínimo de trabajadores/as con conocimientos tecnológicos, contratados por las grandes empresas tecnológicas o que exploren la creación de emprendimientos de este tipo no pueden ocultar la precarización laboral de millones de jóvenes que, debido a contingencias económicas, familiares y personales, asociadas a las características de la nueva cuestión social instalada a partir de los 90 y agravada en las últimas décadas, sean la enorme mayoría de los y las jóvenes que viven en la informalidad, la precariedad y la pobreza.

Esto ubica la temática en un corredor de desafíos (reordenamiento de los mercados de trabajo, comprensión del fenómeno de la heterogeneidad del sujeto de trabajo y organizativos) para la organización sindical que deberán ser tenidos en cuenta a los efectos de mantener los niveles históricos de representación e impacto.

Existe también **una tercera razón** que permite inferir la presencia de un sindicalismo fuerte en Argentina y está íntimamente relacionada con las características de las estructuras sindicales que integran la CGT y su historia. Estamos en presencia de un sindicalismo que la socióloga Marta Novick³ definió como una “agencia social”.

[3] Novick Marta. “Nuevas reglas de juego en Argentina y actores sindicales”. Revista Trabajo y Sociedad. 2003

Esto es, el movimiento sindical argentino, no sólo opera como un fuerte macro y micro regulador del mercado de trabajo en forma directa, básicamente al desplegarse como agente dispositivo de la sociedad salarial y, por ende como sujeto activo de procesos de negociación colectiva, sino también, en forma indirecta, como prestador de servicios sindicales que, aunque tales, rompen las fronteras de lo sindical para impactar en aspectos sustanciales de la calidad de vida del trabajador y trabajadora, influyendo en otros mercados, que se ubican en las adyacencias del mercado de trabajo.

De esta manera, la importancia de los sindicatos no se ha limitado a la esfera privada de sus propios afiliados o a sus relaciones laborales contractuales; los sindicatos han participado esencialmente en la determinación de la política pública y del aumento de la calidad de vida de los trabajadores. En este terreno conocida la predisposición de las organizaciones sindicales a brindar una gama de servicios relacionados con la formación profesional, la educación, el turismo sindical, la vivienda popular, la seguridad social, el ocio recreativo y la atención de colectivos sociales específicos como es el caso de los jubilados y pensionados.

Sin embargo, la nota característica de esta actividad prestacional de las organizaciones sindicales es la atención de la salud de los trabajadores. **La estructuración del sistema de Obras Sociales** Sindicales se ha convertido en un hecho paradigmático a la hora de evaluar los comportamientos sindicales y los niveles de adhesión de los trabajadores a sus organizaciones. Asimismo, ha quedado demostrado, a lo largo del tiempo, que el componente solidario en materia de salud es patrimonio casi exclusivo de las obras sociales sindicales, cuando el sistema público hospitalario, resulta, por diversas razones, desfinanciado, e ingresa en cono de sombras su eficacia. En los actuales tiempos de pandemia, la presencia de este servicio ha sobresalido notablemente. No obstante, es imposible desconocer las problemáticas por las que atraviesa el sistema de salud en Argentina. No es conveniente, tampoco, dejar de lado ciertas connotaciones históricas para medir el grado de implantación del sistema solidario de atención de la salud en Argentina. Por caso, "... los sindicatos argentinos tuvieron su origen en asociaciones de socorros mutuos con fuerte orientación a crear infraestructuras hospitalarias, creadas por el estado de vulnerabilidad absoluta que tenía, en ese momento, la comunidad afro argentina en pleno proceso de liberación de la esclavitud y, fundamentalmente, los millones de inmigrantes que llegaban "con una mano atrás y otra adelante", fines del siglo XIX y principios del XX. Esta raíz de ayuda mutua permaneció en el tiempo y fue

la precursora de las obras sociales sindicales en la década de 1930, y su consolidación en las décadas de 1940 y 1960.” (Robles).

No es un tema menor la cuestión económico-financiera relacionada al sistema de obras sociales, que se encuadra en el vigoroso debate, también instalado globalmente a partir de la pandemia, de los sistemas de salud en general. No es este un documento para profundizar en este tema, pero sí para tomar conciencia que el debate sobre la integración del sistema de salud argentino ha tomado vuelo teniendo en cuenta las dificultades que quedaron al desnudo producto de la falta de inversión en el sistema público y la especificidad de los problemas del sistema solidario. Solo para mencionar algunos de ellos, las deficiencias de conectividad regional que impiden abaratar costos, la relación dólar-peso para la adquisición de tecnología de avanzada y el encarecimiento de los medicamentos que como se sabe son subsidiados por las obras sociales.

Por último, la adscripción política de la central, expresada cultural y mayoritariamente por la identificación de los trabajadores con los componentes sociales del peronismo, ha hecho de la CGT una institución con una gran dinámica y una particular práctica de la autonomía sindical muchas veces incomprendida en el concierto internacional y hasta nacional del movimiento sindical. A pesar de la identificación cultural con el significado y la realidad de los hechos de la política peronista en materia de defensa de los derechos de los trabajadores, la central obrera se nutre claramente de su representatividad y de su propia visión del mundo del trabajo y de la cuestión social.

Finalmente, se suele hablar del **modelo sindical argentino**. Una digresión respecto a este tema, siguiendo el análisis del Dr. Alberto Pepe Robles, Director de Investigaciones y Relaciones Laborales Internacionales del Instituto del Mundo del Trabajo de la UNTREF. Dice Robles, y cito: “No hay dos modelos sindicales iguales en el mundo y en algunos países conviven diferentes modelos sindicales. Lo que hay en el mundo son movimientos sindicales más eficientes que otros, con más poder de negociación que otros o con mayor tasa de sindicalización que otros. Pero cada modelo sindical es el resultado de historias, luchas, culturas, leyes, victorias y derrotas únicas e irrepetibles.”

“En algunos países (México, Estados Unidos) los sindicatos nunca tuvieron que sufrir la persecución de dictaduras. En otros países (Alemania, Francia, Italia, España) los sindicatos tuvieron que atravesar el nazismo y el fascismo. En otros países (Argentina,

Chile, Uruguay y Paraguay) los sindicatos fueron perseguidos por dictaduras que aplicaron sistemáticamente el terrorismo de estado. En otros países, como Rusia y Polonia los sindicatos vivieron el comunismo soviético y su implosión, mientras que en China y Vietnam los sindicatos aún hoy se desarrollan en el contexto del comunismo de mercado y su consolidación. En Sudáfrica los sindicatos lucharon desde la clandestinidad contra el apartheid, recurriendo incluso a la lucha armada. En Nigeria, Kenia, India y decenas de países africanos y asiáticos participaron de las luchas de independencia contra el colonialismo europeo.”

Y continúa: “En la mayoría de los países los sindicatos nunca llegaron al poder político varias veces, como es **el caso argentino**. Hay países en los que el movimiento obrero tiene una fuerte adhesión ideológica a un determinado partido político (Estados Unidos, Argentina, Alemania, Inglaterra, Suecia, China, Cuba, Canadá, México, Nueva Zelanda, Australia, Sudáfrica), mientras que en otros países predomina el pluralismo político en las fuerzas sindicales (Italia, España, Colombia, Uruguay, Brasil, Chile). Un modelo sindical debe ser estudiado y comprendido como si se tratara de una madeja conformada por múltiples hilos de diferentes colores. Se trata de partir de múltiples experiencias simultáneas, algunas de las cuales lograron mayores éxitos que otras, conformando una serie de módulos ensamblados mediante dificultosos equilibrios, alcanzados en largos procesos históricos.”

Y finaliza, “Algunos estudios sindicales limitan el modelo sindical a las normas establecidas en las leyes de asociaciones sindicales y negociación colectiva. Las leyes son un factor importante para conformar un modelo sindical determinado, pero en modo alguno lo definen. Leer las leyes sindicales de un país raramente permite entender como es el modelo sindical de ese país. Para una persona ajena al país en cuestión, lleva mucho tiempo percibir las características determinantes de cada modelo sindical”.⁴

El modelo sindical argentino expresa una suerte de mojón de contención frente a los intentos de debilitar las capacidades de negociación del sindicalismo por parte del poder económico y la impronta de acción político-sindical del mismo a la hora de incidir e influenciar en la realidad.

[4] Robles, Alberto Pepe. “El sindicato como organización y la organización del sindicato”. UBA – Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Relaciones del Trabajo, Materia: Organización y Administración Sindical. 2020.



LA RÉMORA DE LAS CRISIS RECURRENTE

La década del 90 culminó con la crisis de 2001: 23% de desempleo, 50% de trabajadores informales y 30 muertos. No podía culminar de otra manera. A partir de allí lentamente las cosas empezaron a encaminarse desde un nuevo escenario económico global. Los fracasos de la Organización Mundial del Comercio al intentar vincular libre comercio con desarrollo, la presencia de los nuevos gobiernos en nuestra región y la consolidación del crecimiento chino marcaron el primer decenio del nuevo siglo. Las crisis globales del 2008 y del 2010, golpearon fuertemente el mercado de trabajo en regiones y países habitualmente no golpeados por este tipo de crisis anteriormente, lo que indudablemente pone un toque característico nuevo en el proceso de desarrollo de la globalización, en el que los países emergentes aún como partes inescindibles de la estructura global, no sufrieron, al inicio de la crisis, las consecuencias devastadoras en materia de desempleo y aumento de la pobreza, que sufrieron Estados Unidos y Europa. No obstante, es menester recordar que la crisis del 2008 produjo, y nuestro país fue un ejemplo de ello, uno de los más fuertes cimbronazos en materia social. Las políticas aplicadas por los gobiernos de la región a partir de ella implicaron no sólo una contracorriente en materia socioeconómica sino también una política de reconstrucción de los estados y de redistribución de la riqueza. Aun así, los niveles de la crisis y sus impactos en materia social y laboral iban, indefectiblemente, a necesitar mucho más que una o dos décadas para despegar hacia niveles más altos de inclusión y generación de empleo.

La desaceleración económica registrada en las Américas a partir de las crisis globales de 2008 y 2010, objetivamente frenó los ímpetus de los gobiernos de la región para profundizar la inclusión social. Los guarismos no llegan ni a acercarse a la situación descrita en los comienzos del siglo, aunque tampoco son los guarismos previos al 2008.

El año 2015 implicó un profundo cambio político en el país. Si como dijimos, la CGT posee una impronta de presencia en el escenario de la realidad nacional, no cabe duda de que sería impactada por este cambio. La nueva situación política requería un profundo análisis de reacomodamiento de la organización sindical frente a las políticas que se centrarían en una fuerte disminución del rol del estado y de una

política de intento de desconocimiento de las negociaciones colectivas acompañado de procesos de despidos en el sector público y en el privado producto de la caída de la actividad económica y de la continuidad del proceso inflacionario. El nuevo gobierno suscribía la tesis de que el salario argentino en dólares era el más alto de la región y el nivel de las protecciones laborales legales y convencionales también lo era. La atracción de inversiones se fundamentaba pura y exclusivamente en bajar este costo. Este fue el debate en ciernes con el gobierno. Y no el único. Al estar los sindicatos, como lo dijimos precedentemente, ubicados como prestadores de servicios de salud, este tema que tiene que ver con la construcción de poder sindical y a la vez con el encarecimiento de dichos servicios, también se encontraba en debate.

Argentina, por otra parte, no se encontraba al margen de las transformaciones que se estaban operando en el mundo del trabajo respecto a las consecuencias de la fuerte e innovadora tecnología en los puestos de trabajo tradicionales. No hay una sola actividad económica que no comenzara a encontrarse sometida a cambios tecnológicos que irían lentamente modificando los trabajos que conocemos y hasta la propia sociedad, como todas las mutaciones tecnológicas operadas en la historia de la humanidad. La llamada 4ta. Revolución Tecnológica o, por algunos autores, la Segunda Revolución de las Máquinas⁵ comenzaba a impregnar la totalidad de la vida humana. El mundo sindical ya se encontraba debatiendo este tema empujado por un sector empresario que iba encontrando en estas transformaciones, mecanismos para garantizar su renta en el marco de una economía global en crisis y en proceso de mutación hacia la digitalización.

En este contexto, la propia OIT conformó una Comisión sobre el Futuro del Trabajo, de características tripartitas y con representantes de distintas áreas geográficas. Esta Comisión debía elaborar una Iniciativa que fue finalmente debatida en la Conferencia de la OIT de 2019, ocasión en la que se cumplieron los 100 de la organización. Al dejar inaugurada dicha Comisión, el Director General de la OIT, Guy Ryder expresó que “el futuro del trabajo no está decidido anticipadamente y estará influenciado por los valores y principios que animen a sus protagonistas”.⁶

Marzo de 2020 fue un mes paradigmático para la humanidad, en el sentido más abarcativo del término. Es preciso tomar nota de lo que empezaba a suceder. En

[5] Erik Brynolfsson – Andrew McAfee. “La segunda era de las máquinas”. Edit. TEMAS. 2014

[6] OIT. Página WEB. Creación de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo. 1918

términos generales, ciertas instituciones científicas y hasta ciertas premoniciones de instituciones del sistema internacional, advertían la posibilidad de estallido de algún tipo de pandemia. Hoy muchos hablan de lo que pasó y continúa pasando, pero nadie advirtió las características del virus, como frenarlo y como enfrentar las consecuencias sanitarias y económicas. Todo se fue experimentando en el transcurso del fenómeno.

El primer gran problema iba a ser la capacidad de los sistemas de salud para absorber la demanda de casos graves. El segundo, como salvaguardar la seguridad sanitaria de las poblaciones al tiempo que mantener el funcionamiento mínimo de la economía. Estos problemas se presentarían caprichosamente como alternativos: o uno u otro. El resentimiento de la economía mundial y por ende de los países iba a ser y fue un hecho: con el 75% de la humanidad en sus casas y las empresas cerradas, la economía sufrió un colapso del que va a ser difícil recuperarse. Sin embargo, más difícil va a ser recuperar puestos de trabajo perdidos, salarios caídos y vulnerabilidad social agravada. Afortunadamente, el estado, la comunidad científica y las organizaciones sindicales se pusieron la crisis al hombro. Hay ejemplos sobrados, en este último caso, de los sindicatos globales y las organizaciones sindicales locales. La globalización brilló por su ausencia en términos de coordinación en el que, hasta el momento, se ha convertido en uno de los fenómenos más globales que la humanidad ha debido enfrentar.

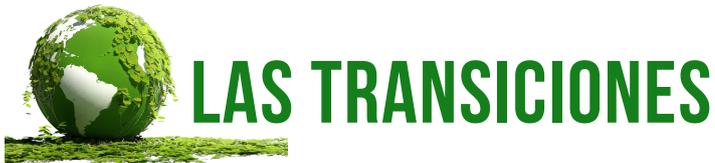
El mundo, atravesado por problemáticas emergentes de la innovación tecnológica mencionada, ahora acelerada por la pandemia, las cuestiones demográficas y el cambio climático, entre otras se encuentra en zona de incertidumbre, en una suerte de globalización en cuasi retirada que se replantea necesariamente su funcionamiento debiendo tomar en consideración temas que hasta el estallido de la pandemia no eran considerados vitales en el funcionamiento de las cadenas de valor y de suministros: la seguridad sanitaria, la defensa nacional y los intereses estratégicos de cada país. La globalización deberá mutar en variados aspectos o dejará de ser globalización. Tal vez la actitud de los estados nacionales, hasta de un mismo bloque regional, en relación a la pandemia y fundamentalmente frente a la distribución de respiradores, barbijos y vacunas, haya sido el mal ejemplo de este proceso nuevo.

Pareciera necesario, en este contexto, hacer hincapié en la necesidad de sugerir caminos alternativos, de buscar nuevos estilos de desarrollo, que como dice el Papa Francisco en su Encíclica "Laudato Si", aseguren a todos tierra, casa y trabajo, y ese

no es otro que el camino del “Desarrollo Sostenible, que puede reemplazar el paradigma actual, por uno donde los trabajadores sean propietarios, con acceso a la salud, la educación y con trabajo digno”.⁷ La transformación hacia economías y sociedades sustentables dejó de ser una alternativa para convertirse en una obligación. Y en ese marco cualquier iniciativa de desarrollo que se plantee, debe ser sostenible en términos económicos, de inclusión social y protección ecológica para ser considerada viable.

Sin embargo, todos sabemos que cualquier proceso de transformación ante los desafíos planteados, no se producen, en cuanto a sus resultados, accesibles por igual a las mayorías, fundamentalmente aquellas que se encuentran en los umbrales de pobreza e indigencia y que difícilmente puedan acceder a los instrumentos y a procesos de aprendizaje necesarios para encarar las cuestiones derivadas de los distintos parámetros de desigualdad a los que fueron lanzados en los últimos 30 años. Por lo tanto, se vuelve necesario hacer hincapié en el concepto de transición y en particular en el de Transición Justa.

[7] Papa Francisco. Encíclica “Laudato Si”. 2015



El término **Transición**, del latín transitio, es la acción y efecto de pasar de un estado a otro distinto. El concepto implica un **cambio en un modo de ser o estar** y por lo general se entiende como un proceso con una cierta extensión en el tiempo. La transición supone una especie de etapa no permanente entre dos estados.

Desde una perspectiva general, el término de transición hace referencia a un proceso de cambio mediante el cual un régimen preexistente, político, económico o social es reemplazado por otro, lo que conlleva la sustitución de los valores, normas, reglas de juego e instituciones asociadas a este por otros(as) diferentes.

Si bien no existe una “teoría general” de las transiciones que pueda aplicarse en todos los casos, pues cada proceso es único, con grados y ritmos diferentes y en el interfieren un número casi ilimitado de factores, es claro que toda transición está cargada de incertidumbre ya que es difícil establecer relaciones unívocas de causalidad e imposible predecir con seguridad los cambios futuros. La ambigüedad es otra característica más de los procesos de transición política, económica o social pues se combinan elementos de la situación preexistente y de la nueva que está en proceso de consolidación.

En el campo social o laboral ese estado no permanente tiene implicancias humanas severas. La combinación de los cambios en la demografía del planeta, en los modos de producir y de las mutaciones en el ambiente, resienten las posibilidades laborales de inmensos sectores de trabajadores y trabajadoras atacados por las dificultades de adaptación al nuevo entorno.

La rémora de las crisis, a la que hacíamos mención, agrava aún más la situación de incertidumbre que provocan las transiciones.



LA TRANSICIÓN TECNOLÓGICA

El conocimiento y la tecnología se han extendido por todo el mundo a medida que las sociedades y las economías están cada vez más interconectadas. La rápida difusión de la tecnología a escala global ha traído sin duda beneficios extraordinarios a muchas personas que, de otro modo, tendrían un acceso limitado a las innovaciones en comunicación, producción, salud, educación y muchas otras.

El acceso al conocimiento y la tecnología ha contribuido a la solución de un sinfín de problemas desde la apertura de nuevas opciones para la energía hasta la revolución de la prestación de servicios gubernamentales, la mejora de la atención médica, y la creación de nuevos puestos de trabajo.

Sin embargo, la llegada de la Cuarta Revolución Industrial, que no es ni más ni menos que una nueva Revolución Tecnológica en el mundo del trabajo, que liderada por la Inteligencia Artificial, la Big Data, la Robótica Avanzada, la Manufactura Aditiva y el Internet de la Cosas (donde la automatización reemplaza no solo la fuerza del trabajador sino también su inteligencia), están produciendo cambios económicos muy profundos sobre el empleo y las condiciones laborales, obligándonos a evaluar y poner en discusión los beneficios o perjuicios que pueden tener para nuestra sociedad y como **trabajar sindicalmente** los segundos.

Esta transición tecnológica llamada Industria 4.0 está basada en la **interacción de las tecnologías** de la información y el software (inteligencia artificial), la robótica y los sensores (obtención de datos) junto con las nuevas técnicas de producción (fabricación aditiva) lo que permite automatizar aún más la producción, integrando los procesos de desarrollo en las sociedades e incluso en el cuerpo humano.

Este fenómeno de interconexión profundo está dado por la integración en objetos, dispositivos y partes de máquinas que pueden comunicarse entre sí por internet combinando maquinaria física y tangible con procesos digitales que son capaces de tomar decisiones descentralizadas y de cooperar tanto entre ellos como con los humanos mediante el internet de las cosas.

Este complejo dispositivo aplicado al trabajo genera una gran incertidumbre y una serie de consecuencias en las que el sindicalismo, por el carácter inherente al rol que le cabe, no puede permanecer ajeno, creativa e innovadoramente. Por eso esta cuarta revolución industrial, no se define por un conjunto de novedades tecnológicas emergentes en sí mismas, sino por **la transición hacia nuevos sistemas que están contruidos sobre la infraestructura de la revolución digital.**

Conocer las características laborales de este complejo implica estudiar los nuevos puestos de trabajo que se requieren en cada sector y las condiciones de trabajo decente bajo las cuales los mismos se deben desenvolver, lo que va a implicar cambios importantes en los contenidos de los nuevos convenios colectivos que tenderán a una cada vez mayor intersectorialidad.

En este sentido, esta transición tecnológica nos obliga a prestar atención de manera simultánea a un fenómeno que transmuta severamente las relaciones laborales y que se presenta en al menos dos grandes niveles de análisis.

Un primer nivel de análisis que corresponde a la esfera internacional y a la capacidad que tienen los Estados Nacionales para decidir autónomamente sus senderos tecnológicos es decir para decidir que tecnología van a crear o comprar y para quienes.

Un segundo nivel de análisis que responde a la esfera nacional y local y que tiene que ver con la capacidad que tienen los Estados Nacionales y las empresas para acceder, comprar, copiar o usar estas tecnológicas (sean propias o extranjeras) en la industria y los servicios, a fin de satisfacer sus demandas y potenciar la diversificación productiva.

Podríamos afirmar que a nivel internacional el acceso a la tecnología y a la innovación ha sido siempre desigual. Si bien algunos tienen acceso a tecnologías avanzadas, incluidos los últimos avances en ciencia, ingeniería, atención médica y otros, muchos todavía carecen de acceso a tecnologías que se inventaron hace décadas. Existe una brecha cada vez mayor entre los países desarrollados y en desarrollo en cuanto a la cantidad de tecnologías que se utilizan lo que ha acentuado la división entre países, en particular ha aumentado la diferencia entre los que se encuentran en la frontera de los avances tecnológicos (centro) y los rezagados (periferia).

Ya los teóricos Latinoamericanos de Ciencia y Tecnología echaron luz sobre los efectos del desarrollo tecnológico dispar de los países periféricos y lo que significaba para sus posibilidades de desarrollo. Sobre la base de las teorías de la Dependencia (CEPAL) y del Sistema Mundo (Wallerstein), Raúl Presbich, Amilcar Herrera, Jorge Sábato y Oscar Varsavsky buscaron explicaciones sobre las causas de la dependencia científica y tecnológica de los países latinoamericanos respecto de los países centrales y el motivo por el que la producción de conocimientos en nuestro subcontinente está caracterizada por el desarrollo en **ciencia y tecnología desconectada de sus necesidades sociales y de su ámbito productivo**, no logrando establecer círculos virtuosos donde las actividades se sustentaran en el desarrollo de sus complejos industriales, agrícolas, de salud y defensa.

Si bien se ha intentado superar esta situación en algunas ocasiones, podríamos decir que en la actualidad nuestra subregión sigue sufriendo la ausencia de autonomía para la selección de prioridades para la ciencia y la tecnología centradas en la resolución de problemáticas de importancia local y regional. La veneración e importación de tecnologías “de punta” sin ningún proceso posterior de adaptación a las necesidades locales o a los nuevos progresos de la tecnología, no solo obstaculizan un proceso de desarrollo tecnológico propio, sino que profundizan además las insalvables contradicciones que enfrentan los países periféricos al reproducir ciegamente el estilo de desarrollo promovido por el sistema global.

En el contexto latinoamericano, el resultado más evidente es la adopción de modelos de ciencia y tecnología desvinculados con los problemas más perentorios de la región como el acceso a la salud, la vivienda, la alimentación, el transporte, la educación y la gestión.

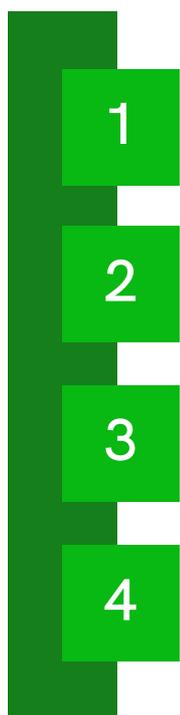
Sin embargo y pese a la claridad de estas críticas, los diseños de políticas en ciencia y tecnología en América Latina (con contadas excepciones) eludieron estos señalamientos encandilados por la perspectiva de la globalización y la competitividad.

En este contexto, vivimos en un país semiperiférico como Argentina, que tiene “un poco” de industria y un poco de capacidades de Ciencia y Tecnología. El resultado de ello es que estas capacidades son insuficientes para impulsar un proceso de desarrollo auto – sostenido, lo que provoca que países como Argentina, Brasil o México se encuentran desde hace años en un proceso de estancamiento dinámico de sus economías. Se trata de un estancamiento, pero de uno acompañado muchas veces

por altas tasas de crecimiento del producto, donde la producción (en el sector agrícola, por ejemplo) sigue en ascenso, pero que en simultáneo muestra un estancamiento o retracción muy marcada de la fuerza de trabajo ocupada.

La semiperiferia entonces, no se vuelve un lugar de paso, sino que los países terminan quedándose ahí. Los estados periféricos como el nuestro tienen el suficiente poder para resistir la periféricización, aunque no el suficiente poder para superarla por completo, y desplazarse hacia el centro (Arrighi y Drangel, 1986) y el péndulo argentino, no es ni más ni menos que la manifestación de este estancamiento dinámico.

De esta manera los países periféricos se encuentran hoy en día en lo que se conoce como la trampa del conocimiento en América Latina.

- 
- 1 Algunos países de la región (semiperiferia) saben gestionar ciencia, pero “no saben o tienen muchas dificultades” para gestionar tecnología.
 - 2 Tienen agendas de sectores académicos científicos desconectados de la realidad socioeconómica y “culturas” académicas afines a esta desconexión (orientadas a las agendas de los países centrales).
 - 3 Tienen “culturas” económicas afines al cortoplacismo, con aversión al riesgo y a la inversión en I+D (Investigación y Desarrollo).
 - 4 Faltan actores en las políticas de Ciencia y Tecnología CyT, como los sindicatos, grupos empresarios pymes, movimientos o redes sociales, etc. (deberían ser actores relevantes en las mesas de decisión de las políticas de CyT).

En simultáneo a nivel nacional, hay que analizar como los cambios de estas tecnologías, en general foráneas, que responden a necesidades e intereses de los sistemas productivos de los países centrales, impactan en el mundo laboral, básicamente al ámbito de la empresa, generando nichos de degradación de condiciones y relaciones del trabajo.

Lo común, en los ámbitos laborales, ya sea académicos, políticos o sindicales es el concepto de que “las innovaciones y el cambio tecnológico generan desempleo”. Una mirada más general sobre este problema nos permitiría entenderlo desde otra óptica. Uno podría decir, sin temor a equivocarse que las innovaciones tecnológicas destruyen y crean empleo; también uno podría decir que en algunas regiones del planeta el impacto tecnológico generara importantes bolsones de empleo mientras en otros puntos del planeta se producirá una baja en las tasas de empleo.

Al respecto el informe de OIT sobre el Cambio Tecnológico y Futuro del Trabajo en Argentina (2019)⁸ muestra a nivel local como los impactos de la tecnología en el trabajo producen cambios en diferentes áreas:

-  Los “nuevos” niveles de competencias y calificaciones requeridas para que los trabajadores puedan ingresar en los mercados formales de empleo que se han transformado sustancialmente en los últimos años, tanto en términos de calificaciones demandadas, como en términos de capacidades y habilidades requeridas.
-  La aparición y el rápido crecimiento de formas atípicas de trabajo, como el trabajo parcial y el teletrabajo, que son motivadas por nuevas plataformas digitales y conllevan implicancias laborales específicas, bajo el riesgo de un retroceso en materia de derechos laborales.
-  El amplio abanico de las formas contractuales formales e informales y los modos de involucramiento en las relaciones de trabajo, que también incluyen cambios en las formas de representación sindical. Estas modificaciones laborales crean, a la vez, un cambio sobre funciones sociales del trabajo y, también, ponen en riesgo los derechos alcanzados.⁹

Y si bien, siempre las revoluciones tecnológicas le han cambiado la vida a la gente y, particularmente, a los trabajadores, podríamos decir que la transformación en curso, sin o con escasa implicación sindical, causa destrucción y caída del salario y el empeoramiento de las condiciones de trabajo, especialmente sobre ciertos puestos de baja calificación o en aquellos amenazados por la digitalización.

[8] OIT. Informe “Cambio Tecnológico y Futuro del Trabajo en Argentina”. 2019

[9] Cambio Tecnológico y Futuro del Trabajo / Competencias Laborales y Habilidades Colectivas para una nueva Matriz Productiva en Argentina. OIT 2019

Si bien es claro que no todos los campos y sectores de la economía serán afectados por el cambio tecnológico de la misma manera, ni al mismo tiempo, ni sobre los mismos grupos etarios, se hace evidente que aquel terminará por incidir sobre el empleo y sobre las relaciones laborales, más allá de la cantidad y calidad de tecnología presente en las estructuras económicas de los países y regiones y por lo tanto el movimiento sindical deberá enfrentar los desafíos que implican la adaptación del trabajo a las nuevas corrientes tecnológicas, bajo el señalamiento de que las mismas implican relaciones laborales fuertemente desreguladoras y flexibilizadoras del mercado de trabajo.



LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA

La crisis ecológica, es una crisis humana, producto de los humanos. Es social en cuanto a que se produce de la relación entre hombre y naturaleza, y se materializa fundamentalmente, a través del trabajo. Es ni más ni menos que una crisis de metabolismo entre los seres humanos y la biosfera en la que vivimos.

En otras palabras, los principales problemas ecológicos son consecuencia del modelo productivo que prevalece en los países industrializados; por ello mismo esta crisis debe ayudarnos a replantear de modo fundamental la cuestión del trabajo (que tipo de trabajo, para que, con que métodos, para cuantos, con que eficiencia) y la actuación sindical que esta conlleva.

Porque el “estilo actual de desarrollo” que se intensificó y expandió a partir de mediados del siglo XIX y potenció por el uso de fuentes de energías de alta capacidad calórica, fácil acceso y amplio stock (combustibles fósiles), la racionalización productiva del trabajo y la acelerada innovación tecnológica, que en la sociedad tiene su correspondencia en una fuerte demanda de consumo y descarte, está dejando en el camino a millones de trabajadores desocupados aumentando la desigualdad, la pobreza y el desempleo.¹⁰

En definitiva, esta crisis ecológica global, no es más que el resultado de un sistema productivo y el conjunto de tecnologías sucias propias de la desregulación y la mundialización de la economía moderna, o **como lo decía el General Juan Domingo Perón, en el Mensaje Ambiental a los Pueblos y Gobiernos del Mundo en 1972 “El ser humano cegado por el espejismo de la tecnología, ha olvidado las verdades que están en la base de su existencia. Y así, mientras llega a la luna gracias a la cibernética, la**

[10] Estamos alcanzado los límites de nuestro planeta. Los recursos naturales ya están mostrando señales de agotamiento y sin embargo seguimos aceptando este modelo de desarrollo insustentable como el único posible. Hoy en día, casi 900 millones de personas carecen de acceso a agua potable (OMS, 2010), 3.000 millones de personas no tienen acceso a fuentes fiables de energía para cocinar y la calefacción de sus hogares (PNUD y OMS, 2009), 1.000 millones de personas padecen hambre (Naciones Unidas, 2010) y casi la mitad del mundo – más de 3.000 millones de personas – vive con menos de 2,50 dólares estadounidenses al día (Shah, 2010).

nueva metalurgia, combustibles poderosos, la electrónica y una serie de conocimientos teóricos fabulosos, mata el oxígeno que respira, el agua que bebe, y el suelo que le da de comer y eleva la temperatura permanente del medio ambiente sin medir sus consecuencias biológicas. Ya en el colmo de su insensatez, mata el mar que podía servirle de última base de sustentación”.¹¹

Si bien en la actualidad está ampliamente aceptado que las consecuencias políticas, sociales y ecológicas del modelo de producción y consumo mundial son críticas e inéditas para la humanidad, dada la magnitud y complejidad de las problemáticas ambientales generadas, aún hoy nos debatimos entre la necesidad de una transición hacia otro modelo de desarrollo o continuar sosteniendo la idea de que sólo el crecimiento económico puede generar empleo.

Lo que está en el centro de la discusión es la necesidad que tiene el actual modelo de desarrollo de mantener esta idea de crecimiento permanente y necesario, en contraposición al reconocimiento de los límites físicos planetarios. Vivimos en un sistema semicerrado, es decir, cerrado materialmente y abierto energéticamente. El problema radica justamente en la falta de reconocimiento de los límites planetarios ante un sistema de desarrollo que solo funciona en la medida que crece, se expande y a la vez concentra en términos distributivos, sumado al crecimiento poblacional humano (otra transición: la demográfica) que asume culturalmente el consumo material como mejor medio (e indicador) de realización personal. De hecho, el bienestar, el progreso personal, el éxito individual se representa mediante la ostentación de bienes y servicios de consumo.

Desde hace tres siglos este sistema ha prosperado mediante la explotación gratuita o barata de la naturaleza que ha sido utilizada como si fuera ilimitada. No solo como entrada, usando las materias primas transformadas en mercadería, sino también como salida, como una suerte de tacho de basura global en el que se tiran todos los desperdicios y los subproductos de la actividad económica: las externalidades negativas de la acumulación del capital.

Sin embargo, la naturaleza, “el ambiente” ya no está en condiciones de ofrecer ese servicio de entrada y salida barata para el funcionamiento del modelo económico. Ya hay signos notorios de que ciertos recursos esenciales para las sociedades modernas

[11] Perón, Juan Domingo. “Mensaje ambiental a los pueblos y gobiernos del mundo”. 1972

(agua, aire, recursos naturales en general) empiezan a faltar mientras que su mantenimiento y limpieza es cada vez más costoso.

El año pasado, se ha puesto de manifiesto ante el colapso causado por la pandemia provocada por el COVID-19 que tenemos un sistema de desarrollo rígido, frágil, lineal y con grandes limitaciones para responder a las contingencias de gran magnitud, y más aún, para enfrentar aquellas que son complejas y de impactos en el mediano y largo plazo tal como son la gran mayoría de las ambientales.

La emergencia de las problemáticas ambientales entonces, plantea una profunda crisis a nivel planetario y civilizatorio de un ideal de progreso basado en la manipulación, transformación y explotación de los bienes naturales

La irrupción en la escena del concepto de Desarrollo Sostenible nos debería llevar a plantearnos dudas sobre: “¿Qué es lo que hay que sostener, para qué, por qué y para quienes?”.

Responder con claridad a estas preguntas nos permite entender la necesidad de **transitar hacia un “modelo de desarrollo” que, atendiendo las necesidades ambientales, sociales y productivas del presente, apueste por un desarrollo mucho más virtuoso e inclusivo para las generaciones futuras, en un ámbito de cooperación y diálogo. Un modelo que promueva un proceso de transición hacia una economía verde con justicia social y estándares de producción sostenible.**



UNA RESPUESTA PARA UN PROGRAMA: LA TRANSICIÓN JUSTA

El concepto de **Transición Justa** surge como el instrumento que puede garantizar un cambio gradual y posible hacia formas de producción y servicios con baja intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero, altos estándares ambientales, maximización de la inclusión social, preservación de la capacidad instalada y creación de nuevas fuentes de trabajo decente y empleos de calidad.

Desde el punto de vista ambiental, el tránsito de sociedades con altas emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) hacia sociedades con bajas emisiones de GEI es lo que define la "Transición". La adaptación y la mitigación de las consecuencias socioeconómicas de este tipo de transición frente a las consecuencias del Cambio Global, requerirá de mecanismos "Justos", en términos socioeconómicos. Por lo tanto, el concepto de "Transición Justa" lleva inserto un tránsito hacia economías menos carbono intensivas, pero con justicia social. "La Transición Justa" es un principio, un proceso y una práctica.

El principio de transición justa es una economía sana, un trabajo sostenido y un ambiente que pueden y deben coexistir como trípode interdependiente en la perspectiva de un desarrollo que sea sustentable.

El proceso para alcanzar este objetivo debe ser uno que sea justo para todos los actores involucrados. Tanto para que los trabajadores/as no sean la variable de ajuste, como para que las empresas tampoco lo sean. Los beneficios tangibles e intangibles, como consecuencia del aumento de sus estándares de calidad ambiental, deben favorecer a ambos y ser equitativos para las partes y el conjunto de la sociedad.

En la práctica, la Transición Justa es la aplicación de herramientas políticas e institucionalizadas que permitan mediante mecanismos apropiados, hacer frente a las modificaciones en la cantidad y calidad de las fuentes de trabajo de amplios sectores de la producción y servicios asociados. En particular, en aquellos más carbonos intensivos.

Se crea así, una relación entre la preservación de la capacidad productiva instalada y

el cuidado del ambiente, que tiende en el mediano y largo plazo a convertirse en generadora de nuevas fuentes de trabajo y altos estándares de calidad ambiental.

*El Protocolo de Kioto sostiene que se debe "...promover una Transición Justa de la fuerza laboral, la creación de trabajo decente y empleos de calidad, de conformidad con las prioridades y estrategias de desarrollo definidas a nivel nacional, y de contribuir al desarrollo de nuevas capacidades para los empleos relacionados con la producción y los servicios en todos los sectores, promoviendo el crecimiento económico y el desarrollo sostenible."*¹²

Los desafíos del Desarrollo Sostenible nos convocan hoy, a pensar una nueva lógica en relación con el trabajo decente; de manera que el nuevo análisis político ya no permite analizar la variable ambiental, por fuera del mundo laboral.

No se trata de proponer el abandono inmediato de las estructuras productivas que han permitido de mejor o peor forma ingresar en el siglo XXI. La Transición Justa nos propone generar un paquete de **políticas coherentes**, fundadas en el **diálogo social**, con respeto a los **derechos fundamentales**, considerando la dimensión de **género** para:

- 1** **Maximizar la creación** de empleo decente y empresas sostenibles,
- 2** **Minimizar la destrucción** de empleo,
- 3** **Acompañar el cambio y la readaptación de la formación profesional** de trabajadores/as que pierden empleo y las comunidades perjudicadas, y
- 4** **Promover** la generación de **empleos verdes**.

[12] Protocolo de Kioto: 3/CP.18, 3er. párrafo de las Decisiones adoptadas por la Conferencia de las Partes durante la 18ª CMNUCC.

Consecuentemente, el cambio hacia un modelo de desarrollo sustentable es tan importante, como lo es **el involucramiento de los sindicatos** en este proceso, a fin de promover modificaciones en las políticas ambientales, laborales y tecnológicas a nivel nacional e internacional, que permitan controlar las fuerzas del mercado y por sobre todas las cosas generar procesos de **Transición Justa** para los países en vías de desarrollo, entendidos como un conjunto de políticas que guían el camino hacia un desarrollo más sostenible y justo, a partir del establecimiento de acciones que salvaguarden y readecuen los actuales puestos de trabajo a lo largo del proceso de transformación y mitigación frente a los efectos del cambio climático y que desarrollen un sistema económico generador de nuevas fuentes de trabajo decente y sostenible contemplando:

- ▶ La necesidad de preservar, readaptar y “enverdecer” los puestos de trabajo y la capacidad ya instalada con nuevos estándares ambientales,
- ▶ La promoción de nuevas calificaciones en aquellas ramas de actividad que utilizan recursos no renovables,
- ▶ La generación de nuevas oportunidades de empleo mediante la creación de nuevas ramas de actividades en producción y servicios basadas en la eficiencia en el uso de los recursos, el cuidado y la restauración de la biodiversidad y los recursos naturales, la implementación de tecnologías y procesos más eficientes.

Creemos que ha llegado la hora en que todos los pueblos y gobiernos del mundo cobren conciencia de la marcha suicida que la humanidad ha emprendido a través de la contaminación del medio ambiente y la biosfera, la dilapidación de los recursos naturales, el crecimiento sin freno de la población y la sobre-estimación de la tecnología, y la necesidad de invertir de inmediato la dirección de esta marcha, a través de una acción mancomunada internacional... La concientización debe originarse en los hombres de ciencia, pero sólo puede transformarse en la acción a través de los dirigentes político.

JUAN DOMINGO PERÓN 1972

De allí que el movimiento sindical internacional y la propia Organización Internacional del Trabajo utilicen la expresión “transición justa”. La transición justa se ha convertido en una estrategia del sindicalismo internacional que lógicamente tiene anclaje en las realidades y demandas locales del movimiento sindical.

Transición justa implica también el reconocimiento de que estamos en una transición general más compleja aún, en la que se conjugan la transición demográfica, la tecnológica y la ambiental con fuertes cimbronazos en el sistema económico y político internacional. Pero, además no hay orden correlativo. Cada una de estas situaciones transicionales, se interrelaciona con todas y todas interactúan entre sí. Todo se está produciendo al mismo tiempo.

Por caso, la robotización, la digitalización, el cambio climático y el envejecimiento demográfico van a traer cambios en los mercados laborales de todo el mundo. Para afrontarlos y evitar que nadie se quede en el camino la OIT propone medidas como “el derecho universal a la formación durante toda la vida”, “protección social desde el nacimiento a la vejez”, impulsar iniciativas en pos de la igualdad de género o unos mínimos legales y de derechos para todos los trabajadores y trabajadoras. En este sentido en octubre de 2015 la OIT encomendó adoptar un proyecto de directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.

La Confederación Sindical Internacional, que integra la CGT, al crear el **Centro de Transición Justa**, manifiesta que “un mundo con cero pobreza y cero emisiones de carbono está a nuestro alcance. Pero requerirá transformaciones económicas y sectoriales universales a una escala y a un ritmo muy superior a ninguna otra en la historia de la humanidad. Una transición justa requiere que trabajadores, comunidades, empleadores y Gobiernos tomen parte en un diálogo social para establecer los planes concretos, las políticas y las inversiones necesarias para una transformación rápida y justa. Se centra en los empleos y los medios de subsistencia y en asegurar que nadie quede atrás en la carrera para reducir emisiones, proteger el clima y promover la justicia social y económica.”

La CSI agrega que, una transición justa deberá:

 invertir en empleo – oportunidades de trabajo decente en sectores que contribuyan a reducir las emisiones y ayudar a las comunidades a adaptarse al cambio climático;

 respetar la contribución que han tenido los trabajadores/as en las industrias de combustibles fósiles para la prosperidad actual y proporcionarles medidas de apoyo a los ingresos, oportunidades de reciclaje y reconversión laboral, así como unas pensiones garantizadas para los más mayores;

-  garantizar la protección social y los derechos humanos;
-  invertir en la renovación de las comunidades para fomentar la esperanza y la confianza de las regiones y los pueblos que están en primera línea respecto a la transición energética, la transformación industrial o el impacto del clima;
-  apoyar el intercambio de tecnología e innovación para permitir una rápida transformación de las compañías energéticas y manufactureras, así como todos los demás sectores económicos. También la implicación de los trabajadores y comunidades en los planes sectoriales para la transformación de las megaciudades;
-  formalizar los puestos de trabajo asociados con las labores de rescate, la restauración de las comunidades y la resiliencia en relación con los desastres climáticos;
-  basarse en el diálogo social con todas las partes involucradas, la negociación colectiva con los trabajadores/ as y sus sindicatos para la introducción de cambios en el lugar de trabajo, productividad de recursos y desarrollo de competencias, junto con la supervisión de acuerdos que sean públicos y legalmente vinculantes.



PODEMOS HACERLO

El futuro del trabajo QUE QUEREMOS, como consigna de la OIT rompe el molde determinista y convoca a debatir los temas adyacentes a la innovación tecnológica y ecológica y a priorizar las cuestiones de las nuevas etapas de la globalización y sus diversos niveles de desarrollo, hacia donde se encaminan las nuevas empresas tecnológicas, como se transforman las tradicionales para subsistir en la economía digital, la transformación en ciernes de las cadenas globales de valor, la gobernanza de las mismas, el diálogo social, la negociación colectiva y las temáticas que irán teniendo incidencia en nuevas pautas de formación profesional y educación formal.

Por tanto, no es correcto vincular automáticamente la innovación y el desarrollo tecnológico con el futuro del trabajo. Esta vinculación no necesariamente deja entrever una relación de causa y efecto. Tal cual lo manifestamos, la tecnología aplicada al trabajo no es novedad alguna. Por ello, es necesario un compromiso del conjunto de la sociedad civil pero, particularmente en este caso, de las organizaciones sindicales nacionales, a través de la CGT, a los efectos de reconocer, en primer lugar que el avance tecnológico era susceptible de mejorar la vida de las personas, en tanto y en cuanto la incorporación de tecnología se produzca a la medida del hombre y cuidando al mismo tiempo el planeta; esto es, que los efectos de la innovación pudieran ser apoderados por las grandes mayorías para el disfrute de las consecuencias de su aplicación, sin dañar el ambiente.

En segundo lugar, y vinculado a lo antedicho, la necesidad de monitorear de la forma más eficaz posible las transiciones que se operan entre los cambios de modelos tecnológicos para que, producida la incorporación de tecnología a los diversos campos de la vida humana en el trabajo, la degradación (en los términos de Godio) fuera la menor posible. **La CGT es la que deberá, en este contexto, monitorear que la transición se cumpla, desde el seguimiento de los nuevos trabajos, en general y con las organizaciones adheridas en particular a los efectos de garantizar que nadie quede en el camino. Esto requerirá de la central una política con los ámbitos formales del trabajo y con los informales que posibilite seguir de cerca la evolución del empleo, la tecnología y la formación, lo que, obviamente requerirá ámbitos de trabajo conjunto en el seno del secretariado nacional. Prepararse para encarar las transiciones será tarea primordial de la CGT en esta etapa.**

La evidencia disponible apunta a que para la 4ta. revolución tecnológica son necesarias habilidades socioemocionales y cognitivas básicas, pero también algunas complejas, específicas de cada sector o actividad. Fundamentales serán también la flexibilidad y la adaptabilidad, para aprender y producir nuevos conocimientos a lo largo de la vida (lifelong learning). Así, readaptar las habilidades de los trabajadores actuales y futuros es complejo, ya que involucra a varias etapas de formación: la primera infancia, el tránsito por el sistema educativo formal y el aprendizaje en el trabajo. **Idealmente, en este contexto tan dinámico, lo óptimo sería crear una agencia pública social para la anticipación de las competencias laborales, alegan ciertos autores. La participación de los actores, fundamentalmente la CGT y sus entidades adheridas, enriquecería la gestión de dicha agencia pública. Allí, la combinación de información sobre el mercado laboral con modelos de pronósticos de habilidades e investigaciones cualitativas pueden servir de guía para la orientación de las políticas educativas (diseños curriculares, formación docente, incorporación de tecnologías digitales, entre otras cuestiones) y el diseño de los incentivos para la capacitación profesional en las empresas.**

No obstante, como ha ocurrido a lo largo de la historia de la humanidad, se torna necesario hacer frente sindicalmente a estas mutaciones, sin desconocer dos cosas, que deberían ser materia de tratamiento en el seno de la CGT:

1

La necesidad de estudiar las características particulares de esta transición, que se aceleró a partir de las consecuencias de la pandemia y sus impactos en el mercado de trabajo en general, dejando ciertas particularidades a ser estudiadas y lógicamente atendidas por las organizaciones sindicales sectoriales.

Estamos en presencia de problemáticas de descontentos y frustraciones que generan “repliegues identitarios” que amenazan, no solo la cohesión social sino, por añadidura, profundizan aún más la heterogeneidad de los trabajadores y trabajadoras.¹³ Hay quebrantamiento de un umbral, que, en el caso del sindicalismo argentino, resulta particularmente peligroso teniendo en cuenta las características específicas de su modelo sindical unitario. Estamos en presencia del inicio de las denominadas relaciones laborales algorítmicas.¹⁴ esto implica que la tecnología ya no sólo gestiona los datos, sino que interpreta y decide. Desentrañar el significado de esto

[13] Sadin, Eric. “La siliconización del mundo”. Edit Caja Negra. 2020

[14] Scasserra, Sofía. “Cuando el jefe se tomó el buque. El algoritmo toma el control”. Ediciones Foro del Sur. 2019

resulta importante: impedir que estos “sucesores algorítmicos” reemplacen la capacidad de negociación del colectivo sindical, teniendo en cuenta que detrás de ellos hay quienes los conciben y los patrocinan. No se trata de rendirse frente a la aparente implacabilidad tecnológica sino de conocerla e interpretarla para posicionarse frente a ella, resolver las contradicciones en materia de impactos negativos sobre las relaciones laborales y utilizarla para la propia organización sindical. Esta es una tarea multidisciplinaria que requerirá el compromiso de varias Secretarías.

2

La necesidad de sintetizar desde los ámbitos organizativos y de asuntos gremiales las buenas prácticas de las distintas afiliadas e internacionales de las organizaciones globales a las que pertenece el sindicalismo argentino, a los efectos de diseminar resultados positivos en materia de sindicalización y protección laboral en el actual entorno de digitalización. Estos deben reflejar la posibilidad que otorga históricamente la negociación colectiva y el tratamiento del conflicto, esto es, disentir, debatir, consensuar, negociar.

3

La necesidad de vincular las organizaciones sindicales y los actores científico-tecnológicos. Se sabe que los trabajadores y sus organizaciones son actores clave en la cadena de producción de conocimiento. No se puede pensar un desarrollo económico en Argentina sin ciencia y tecnología enraizada en el mundo del trabajo, la producción y el desarrollo social. No se trata de hacer de la CGT un centro de innovación tecnológica, sino de vincular el mundo del trabajo al conocimiento científico para una mejor gestión y administración del conflicto sindical y los mecanismos de negociación colectiva.

El impacto que podría producir una sinergia más fuerte del mundo del trabajo en algunos desarrollos científicos y tecnológicos, o por una mayor presencia de científicos y tecnólogos en la esfera productiva, obligaría al Estado, a la industria, a los servicios y a la academia a repensar sus estrategias a los efectos de proteger aún más la generación de empleo, a promover la participación de más productos nacionales en los proyectos, a mejorar la salud y seguridad en los puestos de trabajo, a diseñar nuevas formas, o nuevas técnicas de trabajo así como a evaluar desde una óptica diferente las decisiones de compra de tecnologías foráneas cada vez que se quiere incrementar la producción.

Así, si se pone un ingeniero en la planta de fábrica, el trabajador puede, por ejemplo, comentarle que le duele el codo cuando lleva adelante ciertas maniobras. A partir de ahí se puede hablar con el departamento de diseño, rediseñar el modo de producción de manera que no le dañe la salud al trabajador y a la vez pueda hacer su tarea con más eficacia. Así es que se mejora la productividad y la competitividad, incorporando conocimiento en lugar de bajar salarios”¹⁵.

La transición con justicia social entonces es necesaria para abandonar un modelo de producción y consumo como el actual, que no genera suficiente trabajo para todos, que incrementa la desigualdad y que destruye nuestra casa común.

Hay que producir un giro en los Convenios Colectivos de Trabajo que deberían avanzar hacia la incorporación de cláusulas ambientales que aseguren la salud y bienestar de los trabajadores y sus familias, al tiempo que permiten la mejora de los sistemas de producción y comercialización (seguimiento y monitoreo de incorporación de tecnología); la generación de trabajo decente y las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). La Secretaría correspondiente puede proponer en colaboración con los sindicatos adheridos, formulas sencillas, protocolos y compromisos mutuos. Se trata de un proceso gradual en el que la empresa tome nota que es también en su propio beneficio. Comenzar con una sola clausula ambiental puede significar el inicio de un proceso de enriquecimiento compartido hacia adelante. No se puede hacer la revolución ambiental en un solo convenio colectivo.

La lucha y el trabajo cotidiano en el marco del diálogo social tripartito a nivel nacional para la instalación de mecanismos de participación de los trabajadores como el de los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Ambiente, también constituye una estrategia a explorar en este tema.

La CGT debe liderar la formulación y definición de Políticas para la Transición Justa a nivel nacional e internacional. “No habrá empleos en un planeta muerto (...) La transformación del sistema de producción y consumo es fundamental para lograr un futuro sin emisiones de carbono, tarea que no puede llevarse a cabo sin un diálogo con los trabajadores y las trabajadoras y que debería enmarcarse en los planes nacionales para las economías e industrias”¹⁶.

[15] Hurtado, Diego: “El INTI es un espejo de los ciclos de la Economía Argentina”.Revista Bordes. Febrero 2018. <http://revistabordes.com.ar/cyt-el-inti-es-un-espejo-de-los-ciclos-de-la-economia-argentina/>.

[16] CSA Confederación Sindica de las Américas; “No habrá empleos en un planeta muerto”, Cumbre Sindical sobre el Clima de la CSI, Paris 14 y 15 septiembre 2015.

Para ello es fundamental el compromiso con el diálogo social a todos los niveles como parte integral de los planes para reducir las emisiones y adaptarse a los impactos del cambio climático y tecnológico; desarrollar equipos que puedan planificar y establecer estrategias y fondos para implementar una transición que sea verdaderamente justa en cada uno de los sectores de la economía y brindar apoyo técnico profesional de calidad para la capacitación, recalcificación, actualización y formalización de competencias para el trabajo a todos los niveles.

La promoción de los **empleos verdes** es una herramienta que ya ha demostrado en países de todo el mundo que contribuye significativamente a generar puestos de trabajo dando una respuesta constructiva e indispensable a los múltiples desafíos globales en cuestiones tales como la igualdad social, la inclusión, el bienestar humano, el desarrollo económico y la protección del ambiente.

Mientras que la OIT estima que para 2030, se crearán 24 millones de empleos en la economía verde y que gran parte de ellos podrían estar ubicados en los países en vías de desarrollo, la promoción de los “empleos verdes” parece ser una de las pocas respuestas que aparecen para la recuperación económica en un escenario al que además de la crisis climática se le ha sumado la crisis post pandémica.

Los empleos verdes son puestos de trabajo (decente) que contribuyen a la conservación, restauración y mejora de la calidad del ambiente en cualquier sector económico (agricultura, industria, administración y servicios). Los empleos verdes reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos aumentando la eficiencia del consumo de energía, materias primas y agua, descarbonizando la economía y reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero, minimizando o evitando cualquier forma de residuo y contaminación, restaurando los ecosistemas y la biodiversidad, favoreciendo la adaptación al cambio climático.

Puede tratarse de empleos nuevos (como los relacionados a la producción, comercialización e implementación de las tecnologías relacionadas a las energías renovables, al trabajo relacionado a la restauración de los ecosistemas y/o al uso sostenible de la biodiversidad) o también de empleos tradicionales (como la construcción, el empleo público u otras actividades productivas) que adecuan sus prácticas a nuevos y mejores estándares ambientales y de eficiencia en el uso de los recursos.

En definitiva, lo que necesitamos en un mundo del trabajo movilizado y con capacidades para desarrollar, discutir e implementar, son:

1

Políticas macroeconómicas que promuevan el crecimiento “verde”: reformas fiscales y comerciales, establecimiento de regímenes fiscales especiales que impulsen la adecuación, la eficiencia en el uso de los recursos y una paulatina transición energética.

2

Políticas sectoriales de desarrollo industrial: Que incentiven a nivel transversal la construcción sustentable, la economía circular y la eficiencia en el uso de los recursos en las industrias.

3

Políticas a nivel de sindicatos y empresas: Promuevan estímulos para desarrollar proyectos y modelos de negocio sostenibles a través del financiamiento verde.

4

Políticas para el desarrollo de competencias y habilidades profesionales: para formar o recalificar trabajadores y profesionales asegurando una adecuada oferta laboral que acompañe el cambio ocupacional y la reinserción en nuevos puestos de trabajo.

5

Políticas de seguridad y salud en el trabajo: protegiendo a los trabajadores de los impactos ambientales y promoviendo cambios en las prácticas productivas.

6

Políticas de Protección Social: protegiendo a los trabajadores afectados por el cierre de su actividad original por los efectos adversos del cambio climático, el agotamiento de los recursos naturales y los impactos de la transición hacia la sostenibilidad.

7

Políticas activas de promoción del empleo: promoviendo la creación de empleo verde, limitando la pérdida de trabajo y asegurando que las transformaciones implicadas en el enverdecimiento de sectores se gestionen teniendo el centro en las personas.

8

Políticas de promoción de los derechos fundamentales en el trabajo protegiendo a los más vulnerables (informalidad, género, desempleados de largo plazo, etc.).

9

Políticas de fortalecimiento del Diálogo Social, asegurando la participación de los trabajadores en la elaboración de las políticas públicas y en la toma de decisiones que asegure un balance adecuado y proporcional sobre la carga de pérdidas y beneficios entre las partes involucradas.

La transformación hacia economías y sociedades sustentables dejó de ser una alternativa para convertirse en una obligación. Nuestro modelo de desarrollo debe contemplar la generación de más y mejor empleo en términos de derechos laborales y seguridad social, como también los sectores de la producción y los servicios que deben contribuir en ese sentido y en del cuidado ambiental. El enfoque propuesto es el de la complementariedad: más y mejor trabajo (verde) y cuidado ambiental para la sustentabilidad.



LOS PELIGROS DE LA DISFUNCIÓN

La CGT debería alinear sus estrategias con los contenidos del sindicalismo internacional, al cual pertenece, sin dejar de tener en cuenta las características particulares del país y su mercado de trabajo y las peculiaridades de la subregión que integra. No somos ajenos a lo que está ocurriendo globalmente en el mundo del trabajo. No podemos estar ajenos a los temas de la gobernanza global, del rol del estado, de las cuestiones de la política tributaria transnacional, de los debates sobre el ambiente, de la estructuración de un nuevo contrato social, de la seguridad sanitaria, de la economía digital, de la relación entre educación y trabajo, del problema de la informalidad, de la integración regional, etc.

Sin embargo, estos y otros temas necesitan ser abordados desde una perspectiva diferente a la que se los aborda habitualmente. Resulta indispensable contextualizarlos global y regionalmente y no solo nacionalmente. Atacar estos temas aprovechando el espacio de tiempo que se aceleró producto de la pandemia. **Hoy pareciera recobrar mas fuerza que nunca la idea del sindicalismo sociopolítico¹⁷ del que Julio Godio habló en la década del 80, renovado para la actual coyuntura. Se trata de reconstruir un sindicalismo para la mejor normalidad que precisan las mayorías globales golpeadas y el propio planeta. La construcción de esa nueva y mejor normalidad precisa de un movimiento sindical que aporte al debate político su visión de qué se trata precisamente, esa nueva y mejor normalidad.**

Las nuevas demandas descritas obligan a repensar como posicionar a la CGT para dar respuestas a las mismas en nuevos escenarios del mundo del trabajo. **Estamos precisamente viviendo uno de esos momentos en los que se percibe una relación directa entre la necesidad de mantener lo más posible los pisos protectorios mínimos alcanzados, la necesidad de abordar teórica y prácticamente las nuevas demandas y la necesidad de la unidad para no retroceder. No cabe duda de que existen diferencias sobre tácticas y estrategias, métodos de acción y de miradas sobre la realidad política. No obstante, es mucho mayor lo posible de perder que la defensa irreductible de posiciones cerradas.**

[17] Godio, Julio. "Sociedades de Trabajo y Sindicalismo Sociopolítico". Edit. CORREGIDOR. 2005

Esta es también una oportunidad para debatir como ubicar a la CGT desde la política de la socio-diversidad para redescubrir el lugar social y colectivo del trabajo. Hay que abocarse a replantear ciertos aspectos organizativos para abarcar la complejidad de sujetos, actores y escenarios del trabajo. Ni el mundo de la marginación es, hoy, un mundo ajeno al trabajo, ni el mundo del trabajo está libre de caer en la exclusión y la marginación.

La disfuncionalidad es peligrosa y tiene que ver con la escasez de señales de adaptabilidad a un entorno económico y sociolaboral cambiante. Las realidades del mercado de trabajo no se repiten mecánicamente ni esquemáticamente y, sectores que pueden estar siendo lentamente recuperados en este verano “presuntamente” pospandémico en forma parcial, vuelven laboralmente distintos (si vuelven) a como eran, o porque los puestos han atravesado a mayor velocidad la transición tecnológica o porque han sido precarizados durante las cuarentenas o porque sencillamente han desaparecido. De allí la preocupación por los impactos de las características de la desaceleración económica del momento, del lento crecimiento pos cuarentenas y su influencia en la creación de nuevos puestos de trabajo y en el aumento de la informalidad, con un cada vez más pronunciado cambio tecnológico reformateando el mercado, fundamentalmente el empleo y las relaciones laborales.

Esta economía global obliga a mantener, tal vez más que nunca, la visión estratégica de demandas cada vez más sostenidas e innovadoras de la intervención pública en el sistema de relaciones laborales como así también, y al mismo tiempo, del mantenimiento y perfeccionamiento de ámbitos y niveles bipartitos y tripartitos a escala nacional, regional y local, mecanismos ambos que la CGT ha sabido reivindicar para las negociaciones macro sectoriales.

Por otra parte, enfrentadas las ramas productivas y empresas a mercados globales y locales disímiles y cambiantes, existen dificultades serias para que nuestras organizaciones sindicales logren una agregación armónica de las pretensiones y peticiones de los afiliados: se avanza cada vez más a un mayor particularismo reivindicativo, una agudización y sectorialización de los conflictos sumado esto a la aparición de figuras laborales que no se pueden reducir a la lógica unificadora y estabilizadora del trabajador tradicional.

En este contexto, generar una cultura sindical que dé réplica a la cultura de la fragmentación y máxima adaptación a las condiciones de fuerte flexibilidad productiva, impuesta por el mercado y la pandemia, es una condición indispensable para un reposicionamiento agresivo, pero al mismo tiempo, racional de la CGT. El momento, a su vez, es propicio en nuestro país para producir una reinterpretación de la cultura industrial y un acercamiento estratégico a la economía de los servicios. El crecimiento de sectores vinculados a determinadas ramas industriales en la

Argentina de los últimos años no es cualitativamente el mismo (ni lo va a ser más), que el que les dio origen señero a los procesos industriales de la etapa de la economía cerrada, en el marco del proceso tradicional de sustitución de importaciones. **Hoy se generalizan estrategias productivas donde la gran planta es sustituida por plataformas y redes locales de fabricación, estructuradas económicamente por la división del trabajo entre las empresas y al mismo tiempo ensambladas estas al mercado regional y global a través de cadenas globales y regionales de valor y suministros, con alta innovación tecnológica, las que ya están sufriendo, asimismo, mutaciones pospandémicas.**

Estas mutaciones están siendo condicionadas por las dificultades económicas surgidas de la propia pandemia al haberse “atorado” la fluidez de las cadenas de valor y suministros como mecanismo de fragmentación de la economía global: el atoramiento tiene que ver con los diversos niveles de cuarentenas implicadas en el combate a la pandemia. Este proceso está erosionando el costo de las cadenas, los productos y la logística, al contrario de lo que generaron al inicio del proceso de la globalización. Los contenedores empezaron a quedar en cualquier lado y, por tanto, los precios de los componentes sufrieron aumentos considerables. La lógica consecuencia de este proceso será un replanteamiento estratégico del proceso de fragmentación típico de la globalización de los 90. Las cadenas seguirán existiendo, pero los estados con sectores estratégicos en sus economías muy probablemente no dejarán al azar del mercado determinados aspectos: la seguridad nacional y la seguridad alimentaria y sanitaria fundamentalmente, poniendo en discusión uno de los elementos basales de la globalización neoliberal: producir cada parte donde sea más barata.

El pensamiento de los think tanks empresarios navega a través de estos conceptos vinculados a la guerra comercial entre Estados Unidos y China y el aumento de los salarios en esta, que ya había incentivado a algunas multinacionales a trasladar sus cadenas de suministro de China a otras partes de Asia; el sector textil fue un ejemplo temprano de esta tendencia. Seguramente la COVID-19 impulsará a más empresas de otros sectores a reubicar parte de sus cadenas de suministro. El resultado de esto será una red de cadenas de suministros asiática más diversa y menos centrada en empresas chinas. Este es un preludio de lo que sucederá en otras regiones. La construcción de cadenas regionales cuasi-independientes en América y Europa; la empresa multinacional generará coberturas naturales contra futuros shocks a su red de abastecimiento. Estas condiciones de lo que se espera sea la nueva normalidad, ha generado ventajas competitivas para aquellas empresas que se han podido dar el lujo de trasladar la producción de componentes clave de una región a otra en la medida que se han bloqueado y/o cerrado las fuentes de abastecimiento y transformación de bienes y servicios como resultado de la COVID-19.

En este contexto, el fortalecimiento de las cadenas de suministro regionales será una de las características sobresalientes de la llamada “nueva normalidad”. Compatible con esta conceptualización es el pensamiento de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina de Naciones Unidas) en cuanto que la salida de la pandemia o más precisamente el escenario global pospandémico estará signado por la economía de bloques. De allí que el establecimiento de una estrategia de la CGT en este sentido constituya una prioridad. El desarrollo de la estrategia MERCOSUR de la central obrera es vital para la generación de inversiones y empleo.¹⁸

Estos cambios deberán ser tenidos en cuenta por la CGT. El sindicalismo ha desplegado una labor institucional de cara al estado que se transmitía hacia el mercado bajo el planteamiento común de que existía una unificación mecánica y aproblemática de los intereses de los trabajadores. El escenario actual es de diversificación y consecuentemente de heterogeneidad a la hora de la lectura de las problemáticas. No se trata de volverse hacia el mercado dando la espalda al estado. Se trata de mirar y entender las transiciones en materia de empresas tradicionales que trastocan tecnológicamente las relaciones industriales otrora comunes en el universo empresario, como un ámbito comunitario de construcción de saberes, de articulación con la estructura sindical, de gestión bipartita y de negociación permanente. Esta es, en definitiva, la gran tarea de cara al futuro del trabajo: como incidir en un nuevo mundo del trabajo para que el mismo se reconfigure respetando los derechos fundamentales en el trabajo. **Se trata de acompañar la enorme capacidad negociadora de la Confederación, las uniones y federaciones que la integran, en los ámbitos negociales referenciados en los márgenes de la estrategia macroeconómica, con el desarrollo de nuevas capacidades para una negociación en sectores económicos y empresas en la subregión y región latinoamericana, que dé cuenta de las vicisitudes relacionadas con la nueva gestión organizativa del trabajo y las posibilidades de incidir en ella, redefinir una matriz de funcionamiento, como sujeto social y en el uso de las herramientas sindicales, las tradicionales y las nuevas. La economía digital y estas mutaciones operadas en el sistema económico y comercial global postpandemia obliga a la central obrera a rediseñar las herramientas de acción y pergeñar estrategias innovadoras. La economía de complementariedad regional resulta esencial en esta etapa señalada por CEPAL.**

Así como la estructura económico social y el modelo de organización productiva operaron, en su momento, como sustrato para un tipo de empresa, de organización del trabajo, de la negociación y del conflicto y hasta de la propia organización sindical, es dable entender, habiendo hecho eclosión los componentes estructurales y estructurantes, y el propio modelo de organización

[18] Alicia Bárcena - “Profundizar la integración regional debe ser un componente esencial de cualquier estrategia de salida de la crisis hacia un comercio sostenido y resiliente” CEPAL. 2021

productiva global y regional, que, en particular la organización sindical, deba reacomodar sus roles, objetivos y estructuras organizativas para continuar en la función histórica que tiene asignada como representación de los intereses colectivos de los trabajadores.

La CGT, al tiempo que opera en las realidades políticas de la coyuntura y mantiene el peso específico de su presencia política en la realidad nacional, debería mejorar cualitativamente determinados segmentos específicos de su accionar e incorporar otros que la doten de mayor presencia confederal y subregional. Esto significa profundizar la toma de conciencia de que la Confederación no es sólo la suma de los sindicatos que la integran, sino mucho más. Expresa la voluntad colectiva de millones de trabajadores y trabajadoras, formales e informales, decididos a coparticipar activamente de la vida política, económica y social del país, a ser una voz cantante y sonante sobre el modelo de sociedad de trabajo; es la organización que los trabajadores y trabajadoras se han dado, a través de sus uniones y federaciones, para tener una mirada macro del mercado de trabajo y de la matriz de funcionamiento del mismo en el contexto nacional, regional y global. Es cierto que una de las características del sindicalismo argentino es que las organizaciones que lo integran poseen más estructura y penetración en los mercados de trabajo sectoriales que la propia CGT. Sin embargo, esto no debería ser óbice, y de hecho no lo ha sido, para una impronta organizativa y de contenidos más profunda.

La CGT es un mangrullo que permite una mirada amplia y abarcativa del escenario en el cual debe desenvolverse el conjunto del movimiento obrero. Su despliegue esparce los resultados de su gestión y presencia al conjunto del cuerpo social. Por lo tanto, está obligada a desenvolverse en forma distinta a las organizaciones que la integran, desde un punto de vista complementario y desde sus componentes temáticos.

La diversidad de visiones que expresan las organizaciones sindicales que la componen, deben hallar un ámbito en la Confederación, para ser procesadas y tamizadas. La conducción estratégica implica una metodología de dirección que contenga a la totalidad de sus componentes. Su implementación implica un promedio y una síntesis de las distintas realidades sindicales e incluso de aquellas realidades laborales no sindicalizadas ni encuadradas en su totalidad, como por ejemplo los trabajadores de la economía popular, los desempleados y otros. En este sentido, **la presencia ya casi estructural de los trabajadores de la economía informal organizados, de difícil reinserción en los mercados de trabajo tradicionales, requiere atención de la Confederación, no sólo como factor de poder de movilización sino por la incertidumbre que genera el futuro del trabajo y las dificultades de reinserción laboral, que determinan la necesidad de estudiar la cuestión de la informalidad desde ángulos distintos a los que tradicionalmente se recurría para entender el fenómeno.**

Un comentario aparte merece entonces esta cuestión. El movimiento sindical argentino, al contrario del brasilero, por su origen y conformación posterior, no ha tenido una vinculación con los incipientes movimientos sociales que se esparcieron sobre la realidad política a partir de los 90 y a partir de la crisis del 2001 fundamentalmente. El resquebrajamiento de la sociedad salarial, característica de la etapa pre crisis, dio nacimiento a un importante sector de movimientos sociales relacionados a demandas de tipo laboral en la acepción amplia del término, algunos de características partidarias y otros no. Se destacaban en aquel entonces sectores vinculados a empresas recuperadas, cooperativistas incipientes, trabajadores de la calle, vendedores ambulantes, cartoneros, y en general trabajadores informales.

Siempre existió la creencia que, a la salida de la crisis, con la economía en crecimiento gran parte de estos trabajadores volverían a formar parte del mercado de trabajo formal en los mismos términos en que lo habían sido antes de la crisis. Y efectivamente, los gobiernos surgidos a partir del 2001 lograron reincorporar a un importante número de trabajadores a la economía formal, aunque muchos de ellos ya no en las condiciones preexistentes sino con un alto grado de precariedad y con alta rotación en los puestos de trabajo recuperados. El mercado de trabajo había comenzado un proceso parcial de recuperación de los índices históricos de empleo, aunque dejando un importante número de trabajadores en la informalidad laboral que difícilmente recuperarían las condiciones imperantes previas a la crisis. Aunque los índices mejoraron la realidad de un mercado de trabajo fragmentado, fundamentalmente entre formales e informales, ya se había constituido, en una señal característica del mercado de trabajo argentino.

La implementación de planes sociales que también, parcialmente, cubrieron la endémica situación social post 2001, se convirtieron en verdaderos salarios sociales que se extendieron en el tiempo. Las organizaciones sociales se encargaron de presionar buscando aumentar el escaso poder adquisitivo que los mismos representaban. Lograron la implementación del Salario Social Complementario. Este escenario social no solo se mantuvo, sino que se agravó producto del aumento de los índices de desempleo, el arrastre de la situación de informalidad no resuelta oportunamente y también los cambios tecnológicos que comienzan a notarse en las empresas y sectores de la economía tradicional. La pandemia finalmente aceleró esta situación y la agravó. Los trabajadores de estos movimientos trabajan precariamente, muchos en empleos de baja calidad y su sustento se completa, apenas sobre la línea de indigencia, con el SSC. Estamos en presencia no ya de una situación de coyuntura sino en una crisis estructural de la economía y el mercado de trabajo. Es cierto que esta situación, al ser estructural, debe ser resuelta a partir de un nuevo rol del estado desde el punto de vista social y observar en la práctica, qué rol juegan y que rol podrían jugar en la construcción de un mercado de trabajo, aunque distinto al tradicional, estos

movimientos, que como veíamos, difícilmente tengan retorno al viejo mercado de trabajo y al cada vez mas nuevo mundo de la economía digital, pero con pisos laborales civilizatorios de trabajo decente.

Los orígenes de las organizaciones a las que hacemos referencia datan del 2001. No obstante, se pueden apreciar cambios cualitativos en las mismas, fundamentalmente las no comprometidas partidariamente, en los últimos años. Se nota en ellas un fuerte intento por conectar con la actividad sindical propiamente dicha y de relacionarse con las centrales sindicales, particularmente con la mayoritaria CGT, como así también de expresar un rechazo a la pertenencia automática a los partidos políticos, aunque sí, una identificación cultural y filosófica con el peronismo. Los denominados trabajadores de la economía popular, sin duda la organización mayoritaria en este campo, poseen además un inocultable vínculo conceptual con quien expresa estas nuevas presencias participativas en el resto del mundo, pero particularmente en el sur del planeta: el Papa Francisco.

Estas organizaciones manifiestan la necesidad de recuperar la sociedad de trabajo para sus representados. Representan una variedad infinita de trabajadores individuales y organizados colectivamente para llevar adelante sus trabajos en el marco de una informalidad cada vez más precaria y excluyente. Sus propuestas son serias e históricamente vinculadas a la cultura argentina del trabajo.



No resulta tarea sencilla encasillar el debate sobre el presente y el futuro de la organización sindical en Argentina. Este objetivo no puede desarrollarse al margen de las vicisitudes, avances, retrocesos, caminos rectos, curvas y atajos que fue tomando nuestro país en su derrotero histórico, en su constitución como nación, en el armado de sus instituciones y en la idiosincrasia, perfiles y componentes ideológicos de su pueblo y sus clases dirigentes y sin dejar de tener en cuenta los escenarios de la actual crisis pandémica y fundamentalmente económica de características globales.

Vincular el proceso histórico político de nuestro país con el nacimiento, desarrollo y presente del movimiento sindical, posibilita, sin pretender compendiar una nueva cronología histórica, diagnosticar no pocos aspectos que hoy resultan materia prima de las discusiones en los ámbitos sindicales y académicos.

Abordar tendencias en el seno del movimiento sindical implica tener en cuenta las tensiones económicas vividas en la joven democracia de nuestro país, sin pretender replicar esquemáticamente o traspolar bases de pensamiento, datos y análisis otrora útiles, pero fuera de contexto hoy, para obtener respuestas a los interrogantes que se plantean en la actual realidad de mutaciones profundas e incertidumbres.

El objetivo de quien pretende aportar al mejoramiento de las estructuras sindicales, es el de ayudar a desentrañar aspectos, actitudes, debilidades, fortalezas y conductas que deberían conducir a solidificar esta tan particular organización social que ha sabido recorrer el túnel del tiempo acompañando al hombre en su vinculación con el mundo del trabajo, constituyéndose en “la más exitosa organización del siglo XX”.¹⁹

Es posible entonces en momentos de transiciones profundas analizar ciertos aspectos cambiantes, la mayor parte de ellos vinculados a las transformaciones globales en la economía y en la realidad de los mercados de trabajo, procesos que trastocan cuestiones, hasta ahora, aparentemente inamovibles.

[19] Drucker, Peter. “La sociedad poscapitalista”. Edit. APOSTROFE. 1993

El sindicalismo argentino ha logrado establecer una ligazón con el estado que en determinadas épocas benefició cualitativamente aspectos importantes en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. Al mismo tiempo, en épocas de retroceso democrático y abandono de la cuestión social, ha debido replegarse, generando, en muchas ocasiones, debates respecto a la conveniencia de tal ligazón bajo el argumento del compromiso político generado a partir de la misma. El debate encierra componentes teóricos que desnudan aproximaciones políticas en relación con los roles y objetivos de las organizaciones sindicales y no solo a cuestiones tácticas.

En ciertas oportunidades se ha confundido la autonomía con la capacidad de gestión sindical cotidiana. La autonomía constituye una herramienta sindical que permite la independencia decisional en materia de acción sindical. La gestión sindical, por su parte, posibilita el entramado de relaciones que habilita que la organización penetre, con su actividad o a través de esta, en la institucionalidad política, económica y social que la rodea, para influenciarla. En el caso argentino esta relación se potencia por el rol jugado por la profusa legislación laboral, la administración del trabajo y los servicios sindicales de las organizaciones argentinas, fundamentalmente en materia de atención de la salud, a través del sistema de obras sociales. La herramienta del diálogo social y político ha sido vital para el sostenimiento de tal gestión.

¿Será posible mantener la naturaleza política de esta relación? ¿Habrà que agregar nuevos umbrales de relacionamiento? ¿Las transformaciones operadas en el mercado de trabajo a partir de la pandemia, agrega o desagrega componentes en la matriz de la acción sindical de la CGT y sus organizaciones?

Los cambios operados en los últimos 30 años, crisis económicas diversas, cambio tecnológico, pandemia, cambios en el sistema internacional, parecen indicar que la necesidad de abordar nuevas temáticas y consecuentemente nuevos abordajes organizativos, deberían instalarse prioritariamente en la agenda de la central obrera.

Son lógicas las tensiones internas en una organización de esta naturaleza, las que, por otra parte, se potencian por su tamaño, representatividad y presencia política. Sin embargo, independientemente de las coyunturas políticas y los alineamientos frente a las mismas que se despliegan en su seno, el criterio de unidad ha terminado prevaleciendo en el sindicalismo argentino, sin que desaparezcan las diferencias. Las tensiones existen en todas partes del mundo. No debería asustar ni sorprender que en un movimiento tan dinámico exista diversidad de opiniones, de estrategias, de visiones. Lo que sí debería causar temor es que esto no existiera y el movimiento trabajador sólo se expresara a través de lecturas y organizaciones estáticas en un mundo en constante movimiento.

Negar la diversidad no contribuye a una simbiosis que debería darle vida a una organización siempre en movimiento y que indefectiblemente contendrá elementos y, es más, seguramente nacerá, de la actual. No se pueden diagramar, ni en la mente ni en los escritos, organizaciones humanas y mucho menos de una representación sectorial que muta en sus componentes propios y que debe desenvolverse en escenarios cambiantes. Los sindicatos no se construyen solo con imaginación y buena voluntad. La política y la economía establecen las coordenadas de vinculación del sindicato con el mundo laboral circundante y condicionan el accionar cotidiano de la organización en sus prácticas, las que, verificadas en la realidad suelen ser vitales para su cometido. Estamos hablando de sujetos sociales que ayudan a formatear la realidad social. Para dar un ejemplo: no hay nada más diverso que la Confederación Sindical Internacional, que integra la CGT. No obstante, la idea de mantener unido al sindicalismo internacional prima sobre cualquier especulación en contrario.

Aún así, esta diversidad debe encontrar andariveles de funcionamiento que no entorpezcan el andamiaje general y las capacidades de impacto, de manera tal que la puja interna no desdibuje los objetivos centrales del movimiento. La idea de central única con pluralismo hacia su interior, en principio, no debería ser obstáculo para, a la ya arraigada presencia político-social de la CGT en las coyunturas, sumarle algunos elementos que le permitirían incidir aún más en el modelaje del sistema de relaciones laborales, en las políticas de empleo y en la mirada fina que se necesita para la reconstrucción de la sociedad de trabajo en nuestro país teniendo en cuenta los peligros que se ciernen cuando las orientaciones económicas han ido delineando un panorama, como el acaecido en 2001 de fuerte crisis social y laboral con sus secuelas, el aterrizaje en nuestra región de las consecuencias de la crisis de 2008, los primeros cimbronazos de la denominada 4ta. Revolución Tecnológica y el nuevo escenario desafiante de la pandemia del COVID 19, como aceleradora de situaciones preexistentes.

Desde entonces, la heterogeneidad del sector de los trabajadores ha sido la nota de referencia de la sociedad de trabajo con consecuencias concretas, aún no cerradas, para las organizaciones sindicales. La central obrera y sus afiliadas debieron en ese entonces vérselas con un mercado de trabajo compuesto por una variedad y heterogeneidad de colectivos laborales producto de procesos de fragmentación que no volverían a adquirir contornos y contenidos de definición homogénea como los han tenido los trabajadores históricamente representados por las organizaciones sindicales en nuestro país.

Hemos visto como esta realidad llevaba a corroer los cimientos conceptuales y prácticos de pertenencia sindical y más preocupante aún, a dificultar la captación de los componentes solidarios emanados de la relación de trabajo y de la ubicación del trabajador frente al proceso de

trabajo. En esta situación las identidades sociales, como por ejemplo la pertenencia a un sindicato, se fueron volviendo errantes. Habrá que priorizar estrategias para reinsertar a los y las jóvenes al mundo sindical.

La nueva dinámica, característica de los 90 y años posteriores y las fuertes diferencias respecto al original estado de bienestar de la etapa anterior al 2008, deja claramente a la luz que, las empresas desde el punto de vista tecnológico y el parate económico generado por la pandemia en las ramas productivas y hasta en el empleo público, en los actuales tiempos, obligan a repensar aspectos que tienen que ver con la organización y las estrategias del movimiento sindical en el presente y en el futuro próximo. Las actuales empresas globales, las tradicionales y las de nuevo tipo y los nuevos sectores de la economía surgidos de la digitalización, atraviesan procesos de cambio tecnológico o nacen como producto de ese atributo, vinculado, en esta oportunidad, al aspecto digital en las diversas expresiones y usos de la inteligencia artificial, como lo hemos comentado precedentemente.

Los capitales, las finanzas, las transferencias de monedas y las mercancías atañen ciertamente a las naciones, pero no las atraviesan sólo como poderes, sino también como flujos: las plataformas son un ejemplo de esto. Los instrumentos y herramientas sindicales deben adaptarse a esta nueva realidad al mismo tiempo que deberán crearse otros nuevos, que canalicen las nuevas demandas sindicales, como por ejemplo las estrategias que se deberán generar a partir de la reubicación de las cadenas de valor en este reacomodamiento desglobalizador en ciernes.

La pandemia, por otra parte, ha acelerado el proceso tecnológico y consecuentemente las formas en que los ciudadanos se relacionan con el mismo en sus actividades diarias. Las laborales sobresalen. El teletrabajo y el comercio electrónico parecen ubicarse a la cabeza de este proceso de mutación laboral como así también la aparición de nuevas empresas digitales o digitalizadas que también generan nuevos empleos, nuevos trabajadores y nuevas culturas laborales.

Guy Ryder, Director General de la OIT, en una visita que realizó a Argentina y Uruguay en 2017, manifestó: “debido a la tecnología hay una tendencia que va llevando a las empresas con empleador y empleado a desaparecer progresivamente. En su lugar, existirá un predominio de **“plataformas virtuales de organización de producción e intercambio de servicios** que no van a emplear a nadie, y simplemente van a juntar a alguien que ofrece un servicio y a otro que lo quiere y será un encuentro que durará lo que haga falta para que se concrete la transacción.”

Las características de la organización sindical, entre las que sobresale la necesidad de respuestas inmediatas o de corto plazo, la diferencian notoriamente de otras organizaciones de la sociedad civil. No obstante, en estas épocas, alargar la vista hacia el mediano y largo plazo puede significar un valor agregado para elevar la calidad de impacto y la capacidad de adaptación a nuevos fenómenos que influirán en el futuro del mundo del trabajo. La central obrera está obligada a analizar el camino que se le presenta en la estructuración de una mejor normalidad de largo aliento. Y deberá hacerlo tomando como propios los temas centrales que forman parte de la agenda internacional del movimiento sindical y de la propia OIT. Para esto será necesario, al mismo tiempo que atender las vicisitudes de las crisis, sobrevolar la cronicidad de las mismas, evitando que se interpongan para, precisamente, poner en práctica la reedición de una mirada propia, característica de nuestro movimiento sindical, que sobrevuele las consecuencias de dicha cronicidad y extienda su accionar agregando la agenda de mediano y largo alcance.



PRIORIDADES PARA ACOMPAÑAR UN CAMBIO DE ÉPOCA.

En realidad, se trata de adoptar prioridades de política, mayor calidad y detalle organizativo y más dinámica estructural. La Confederación debe priorizar una agenda temática de mediano y largo alcance. La etapa impone, en primer término, la conformación de equipos multidisciplinarios y por ser tales, con participación articulada de las distintas áreas. La mayoría de las uniones y federaciones nacionales miembros tienen especialistas en determinados temas que pueden aportar a estos equipos.

El espíritu confederal implica precisamente eso: aportar desde las organizaciones confederadas cuadros especializados, sean estos dirigentes o técnicos/asesores, que se dediquen a los temas planteados como prioritarios desde la Confederación. La presencia de técnicos y asesores en la Confederación resulta necesaria y más necesario se torna aún el estudio por parte de los propios dirigentes. Su experiencia vital en la conducción, muchas veces construida en escenarios complejos y hostiles, agrega, sin desmerecer lo que ninguna universidad puede agregar. Por tanto, ambas cosas, experiencia, cercanía con el conflicto sindical y estudio del mayor nivel posible en una misma persona constituyen aspectos enriquecedores de la acción colectiva.

La creación estatutaria de nuevas Secretarías, puede aparecer sobreabundante desde el punto de vista cuantitativo. No obstante, la puesta en funcionamiento de nuevas áreas como Energía y Futuro del Trabajo e Innovación, para dar solo dos ejemplos, jerarquizan dos temas fuertemente vinculados a las transformaciones actuales en el mundo del trabajo.

La incorporación del cupo femenino a la conducción en un 50%, pone a la CGT en primera línea en la cuestión de género, temática que ocupa todas las agendas de la actualidad en general y en particular en el movimiento sindical.

EL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE TRABAJO DECENTE

El Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente fue creado por resolución del Secretariado Nacional de la CGT y funciona bajo la coordinación de la Secretaría de Relaciones Internacionales.

La idea de la conformación de este EMTD surgió a partir de la existencia en nuestro país del Programa Nacional de Trabajo Decente, implementado a partir de la existencia del Programa Piloto de Trabajo Decente de la OIT. Esta iniciativa de la OIT y el Gobierno argentino estuvo básicamente vinculada a la grave crisis que vivió nuestro país en el 2001 y que impactó en los sectores del trabajo, especialmente en la elevación de los índices de desempleo, trabajo en negro, pobreza e indigencia.

El EMTD es el canal mediante el cual la CGT se convertía, en aquel entonces, en interlocutora del Gobierno y de la OIT, en lo que a la marcha del Plan se refería, siendo partícipe de la auditoria que se realizaba en relación al mismo.

No obstante, el accionar positivo desplegado por el EMTD, que extendió sus fronteras de actuación temática y permitió el acercamiento hacia las Regionales del interior, el rol a cumplir con este tipo de iniciativas tiene que ver con la confección y seguimiento de agendas de largo alcance, de seguimiento conceptual y estadístico de la evolución del empleo decente en nuestro país y de monitoreo en relación al desarrollo productivo sectorial que pueda implicar la implementación de más y mejores puestos de trabajo. Resulta vital entonces la participación articulada de la Secretaría de Políticas de Empleo y de la Secretaría de Estudios y Estadísticas de la Confederación.

LA CONFEDERALIDAD Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS AFILIADAS. EJEMPLOS.

La otra cara de la confederalidad tiene que ver con el carácter, el tipo de vínculo y la traslación de políticas confederales al conjunto de las organizaciones sindicales afiliadas a la CGT. Aquí también resulta importante tratar dos aspectos: uno relacionado con las articulaciones entre la estructura confederal y las uniones, federaciones, confederaciones sectoriales y los sindicatos y otro con el tratamiento confederal de las distintas realidades sectoriales (ramas, subramas, sectores, empresas, etc.).

En el primer caso, será necesario instrumentar ámbitos orgánicos a partir de las divisiones temáticas del Secretariado. Estos canales deberían ser aptos para la fluidez de la información desde la Secretaría correspondiente de la Confederación hacia la de la afiliada-miembro y viceversa. Se trata de mantener acceso directo de las áreas concernidas de cada organización miembro con su correlato organizativo en la Confederación. Dos ejemplos son demostrativos de las bondades de esta metodología de trabajo. El primero se refiere al **área internacional**. La instalación de una instancia de información, consulta y planificación con las secretarías internacionales de las organizaciones miembros con la secretaría internacional de la Confederación debería redundar en una mejor gestión del equipo internacional, en una mayor fluidez de la información, en un mayor impacto de la política internacional del movimiento sindical al interior de las organizaciones. Asimismo, mejoraría la ya alta e importante presencia de las distintas organizaciones en las Federaciones Sindicales Internacionales (Sindicatos globales sectoriales). Es de hacer notar que nuestro movimiento obrero posee una fuerte inserción en estas instancias, participando en distintos ámbitos de dirección de las mismas lo que demuestra la tradicional vigencia del sindicalismo de rama o sector en nuestra realidad. Nuestra impronta en la OIT de los últimos años ha sido central para el mejoramiento cualitativo de nuestra presencia internacional.

El otro caso es el de las instancias de **capacitación y formación sindical**. La CGT debe ofrecer un Plan Maestro Integral de Formación Político-Sindical a las afiliadas. Un dato de confederalidad y de aprovechamiento de las estructuras es que el mismo debería ser el piso de formación para cuadros sindicales de las organizaciones miembros. El Plan debería centrarse en un programa de estudios abarcativo de temáticas generales orientado al manejo de elementos de política, economía, política internacional y ciertos módulos a elección de los estudiantes que posibilitaría, a la **Secretaría de Capacitación**, ir orientando la formación de cuadros hacia distintas áreas temáticas del Secretariado. Nos referimos a un Plan con técnicas modernas de enseñanza y con nivel académico, con bibliografía básica, con cursos, conferencias, mesas redondas, clases a distancia y presenciales. Se deberán realizar acuerdos de complementación con Universidades Nacionales, Institutos temáticos especializados e instituciones de innovación científico-tecnológica, aprovechando los cuerpos docentes y acercando estas instituciones hacia la estructura del movimiento sindical y viceversa acercando al movimiento obrero hacia los espacios del saber. Finalizado el ciclo de formación en la CGT, cada organización miembro implementará cursos de capacitación que considere necesarios para la formación complementaria de sus cuadros en las

temáticas específicas de sus respectivas actividades. Asimismo, quienes hayan participado en el Plan de la CGT podrán introducir sobre temas generales a dichos cursos específicos, con la idea de lograr un efecto multiplicador.

LOS DATOS, LOS NÚMEROS, LAS ESTADÍSTICAS.

La central obrera debe manejar sus propios datos, números, estadísticas y encuestas. Esto implica, desde la Secretaría pertinente, estructurar un equipo técnico especializado y un Centro u Observatorio de Datos y Estadísticas propio a los efectos de nutrir a las afiliadas de estos elementos que permiten conocer con exactitud los guarismos de la economía en general y los del mercado de trabajo en particular. Un Centro de esta naturaleza permitiría canalizar información requerida por las afiliadas de sus respectivos sectores y cotejar, asimismo, con los distintos ámbitos, oficiales y privados los datos que habitualmente se manejan. Este Centro estará conectado además con el sistema universitario nacional, las instituciones de innovación tecnológica y con los ámbitos de esta naturaleza que se desempeñan globalmente en la CSI y los Sindicatos Globales.

EL INSTITUTO JAURETCHE

El Instituto Jauretche, dependiente de la Secretaría de Cultura de la CGT, es un ámbito que debe ser recuperado a los efectos de contar con un espacio de difusión cultural y de promoción del pensamiento sindical en sus diversas expresiones., aprovechando además las políticas culturales de las organizaciones afiliadas. Cuidar y modernizar el archivo histórico de la CGT es otro objetivo del Instituto a los efectos de promover la historia de nuestro movimiento obrero entre las jóvenes generaciones.

Son tiempos de mutaciones en el escenario global y lógicamente en el nacional. La etapa de las incertidumbres se va lentamente disipando. La disipación de las incertidumbres no se produce sola. Requiere estudio y acción. Estos son tiempos precisamente de eso: estudio y acción. No se trata de uno primero y otra después, ni de quien hace uno y quien hace otra. Es simultáneo e imperativo. Cualquier acción o estrategia desplegada sin diagnósticos puede resultar desacertada. La CGT tiene todas las aptitudes para comenzar un sendero de adaptaciones a los nuevos tiempos, precisamente para ayudar a disipar esas incertidumbres. Sumarnos al resto del mundo a un debate que necesariamente nos debe tener en cuenta respecto a la recreación de la justicia social en ese futuro todavía incierto, debería ser el objetivo de largo alcance.

IMT

Instituto del Mundo del Trabajo

Julio Godio

UNTREF



SEGUINOS EN



INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO "JULIO GODIO"



IMT@UNTREF.EDU.AR

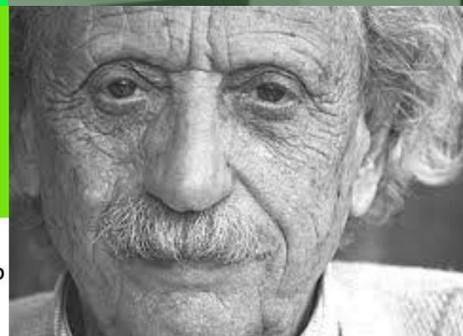
UNTREF

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE TRES DE FEBRERO

IMT

Instituto del Mundo del Trabajo
Julio Godio

UNTREF



IMT

Instituto del Mundo del Trabajo

Julio Godio

UNTREF

CGT: EL ABORDAJE DE LAS TRANSICIONES



AUTORES

RUBÉN CORTINA

JUAN MARTÍN SANCHEZ

