



RETOS DEL SINDICALISMO CONTEMPORÁNEO. PERSPECTIVA LATINOAMERICANA*

Óscar Hernández Álvarez**

Universidad Lisandro Alvarado (Barquisimeto, Venezuela)

SUMARIO: 1. Antecedentes del movimiento sindical. –2. Contexto en el cual se produce la consolidación del movimiento sindical en la primera mitad del siglo XX. –3. El nuevo contexto. –4. Necesidad de elaborar una óptica sindical sobre el Derecho del Trabajo y el nuevo contexto en que se desarrollan las relaciones de trabajo.

RESUMEN

El presente trabajo analiza la evolución y los desafíos más importantes que enfrenta el sindicalismo contemporáneo en América Latina. El estudio aborda la situación experimentada por las relaciones de trabajo colectivas como consecuencia del nuevo contexto en que las mismas se desarrollan y que afectan especialmente al movimiento sindical, y ello con independencia del tipo de sindicato de que se tratare. Estamos, pues, ante un verdadero reto desde la óptica sindical, precisamente debido a las exigencias del nuevo contexto económico y social que vivimos.

ABSTRACT

This paper analyzes the evolution and the most important challenges facing contemporary unionism in Latin America. The study addresses the situation experienced by collective labor relations as a consequence of the new context in which they develop and which especially affect the union movement, and this regardless of the type of union in question. We are, therefore, facing a real challenge from the union point of view, precisely due to the demands of the new economic and social context in which we are living.

* Recibido el 1 de noviembre de 2021. Aceptado el 26 de noviembre de 2021.

** Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Lisandro Alvarado (Barquisimeto, Venezuela) y de Derecho Comparado del Trabajo en varias universidades. Individuo de Número de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales de Venezuela y del Instituto Venezolano de Derecho Social. Miembro Correspondiente de la Academia de Ciencias de República Dominicana. ExPresidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Palabras clave: Sindicalismo latinoamericano, evolución del movimiento sindical, economía global, relaciones colectivas de trabajo.

Key words: Latin American trade unionism, trade union movement evolution, global economy, collective labor relations.

1. ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Para analizar los retos que el sindicalismo debe afrontar en el contexto contemporáneo, es conveniente revisar los antecedentes del movimiento sindical y las condiciones imperantes en el momento en que los sindicatos inician su proceso de desarrollo histórico.

El movimiento sindical nace en medio de las turbulentas luchas que se dieron con ocasión de lo que los analistas denominan “la cuestión social” y que se refiere a la situación que caracterizó las condiciones de prestación del trabajo durante el Siglo XIX.

La confluencia de los efectos de dos importantes revoluciones configuró esa denominada “cuestión social”. La segunda revolución industrial marginalizó la producción de los tradicionales talleres, en los cuales obreros artesanales prestaban servicios bajo un régimen paternalista. Promovió la implantación de las grandes plantas industriales donde se agrupaban centenares de obreros. Favoreció igualmente la incorporación masiva al trabajo industrial de mujeres y menores, cuya capacidad física era suficiente para el manejo de las máquinas industriales que requerían un esfuerzo menor al tradicionalmente exigido por el trabajo manual. Así, centenares de miles de mujeres y menores incrementaron la oferta de mano de obra, favoreciendo, por simple aplicación de las leyes de la oferta y la demanda, el poder decisorio de quienes controlaban la demanda de trabajadores, en detrimento de quienes ofrecían sus servicios para un empleo.

Otra revolución, la revolución francesa, estableció el marco regulatorio para la fijación de las condiciones bajo las cuales se prestaba el trabajo: la libertad de contratar y la autonomía de la voluntad. Cada quien era libre de contratar en las condiciones en que quisiera. Cada quien se obligaba en la medida y en los términos en que su voluntad lo determinara. Nadie podía ser obligado a asumir condiciones contractuales que no fuesen producto de su voluntad y ningún tercero podía interferir en la misma. Las viejas organizaciones gremiales fueron abolidas, así como fue prohibido todo tipo de organización que interfiriese en la libre voluntad contractual de las partes. Si una persona quería trabajar, acudía ante el dador del trabajo, examinaba las condiciones que éste le ofrecía y, si estaba de acuerdo, aceptaba el trabajo y si no, lo rechazaba. Esquema que en la teoría podía encontrar fundamento, pero que, en la práctica determinaba que la autonomía de la voluntad de los buscadores de trabajo, mucho más numerosos que los puestos de trabajo ofrecidos, se reducía a una sola opción: o aceptaban las condiciones de trabajo unilateralmente ofrecidas por el empleador o se enterraban en la miseria.

Sobre la base de estas premisas “revolucionarias”, el trabajo industrial del Siglo XIX se fue estructurando en un marco caracterizado, por una parte, por los bajos salarios, largas jornadas y pésimas condiciones de ambiente laboral, y, por la otra, por la creación de aglomeraciones de trabajadores en populosos centros de trabajo, en nada comparable a los modestos talleres del medievo. El resultado no se dejó esperar: la aglomeración de trabajadores que sufría las mismas condiciones de explotación favoreció el surgimiento de un movimiento obrero que desde las fábricas luchó contra tales condiciones y exigió la intervención del Estado para mejorar su situación. Este movimiento conquistó simpatías y fundamentos teóricos en sectores intelectuales de las más diversas tendencias. Desde el Manifiesto Comunista de Carlos Marx hasta la encíclica *Rerum Novarum* de León XIII, hubo un cuestionamiento al modelo liberal establecido por la revolución francesa.

Planteadas, así las cosas, surge el movimiento obrero, como manifestación de lucha contra las condiciones de trabajo. El mismo en un principio se manifestó de manera espontánea y sin mayor organización, pero que poco a poco se fue estructurando en organizaciones llamadas uniones o sindicatos que agruparon a los trabajadores que luchaban por sus reivindicaciones con una presión cada vez mayor.

El famoso reclamo de los obreros ingleses: ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación, ocho horas para dormir y ocho chelines al día, resume los parámetros de una lucha que, poco a poco, fue obligando al Estado liberal burgués a promulgar específicas medidas de intervención en las relaciones laborales, que supusieron el establecimiento de una especial protección a los trabajadores, aplicable de manera heterónoma, es decir, sin requerir el consentimiento de las partes involucradas en el contrato de trabajo. Así fueron surgiendo, en las últimas décadas del Siglo XIX, específicas medidas de protección obrera, que fueron dando lugar al nacimiento de lo que se llamó legislación industrial.

A finales del Siglo XIX y en las primeras décadas del Siglo XX la creciente intervención del Estado mediante legislaciones tutelares fue dando al lugar al nacimiento y desarrollo de una nueva disciplina, cuyos fundamentos abandonaban la concepción liberal basada en el predominio absoluto de la autonomía de la voluntad, para suplantarlos por otra concepción que postulaba la necesidad de establecer, mediante normas de orden público, ciertos parámetros mínimos obligatorios para la protección del trabajador.

Así, nace el Derecho del Trabajo como sistema integral de tutela laboral, que en lo individual vino a proteger sistemáticamente los derechos de quien trabaja y en lo colectivo privilegió la libertad sindical en sus diversas manifestaciones. En cierta forma, este sistema constituyó la respuesta que las democracias capitalistas ofrecieron frente a la cuestión social, como alternativa ante los movimientos revolucionarios que propugnaban la eliminación de la propiedad privada y el establecimiento de un régimen colectivista.

En estas circunstancias y como consecuencia de una larga y ardua lucha, las organizaciones sindicales encontraron en el Derecho del Trabajo una carta de legitimación, que autorizó su libre organización y actividad.

2. CONTEXTO EN EL CUAL SE PRODUCE LA CONSOLIDACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX

Durante la primera mitad del siglo XX, primeramente, en los países más industrializados y posteriormente en los otros países, la organización sindical de los trabajadores, legitimada por las normas laborales, se fue haciendo cada vez más importante y llegó a convertirse, más en unos países que en otros, no solo en vocero de los trabajadores ante sus empleadores, sino también en un interlocutor válido en el juego de las relaciones laborales y sociales. Si bien, este desarrollo se produce de manera desigual en los diversos países, pueden señalarse ciertas notas comunes que caracterizan el contexto en el cual se produce. Así, los sindicatos funcionan especialmente en un mundo industrializado o en proceso de industrialización, en el cual la concentración de contingentes importantes de trabajadores en grandes empresas favorece su agrupación en sindicatos. El sindicato se desenvuelve preferiblemente en el campo del trabajo industrial, organizado mediante el modelo fordista-taylorista. Agrupa especialmente al trabajador típico, que presta sus servicios a tiempo completo a un solo empleador para el cual presta una determinada y específica labor y mediante un contrato de trabajo que, preferentemente, es a tiempo indeterminado. Tanto la actividad del trabajador individualmente considerado como la del sindicato como organización colectiva de los trabajadores, se encuentran sometidas a una legislación laboral de naturaleza protectora, que no se inspira ya en la concepción liberal individualista propia del capitalismo primitivo.

Dentro de este contexto se fue desarrollando el movimiento sindical en los diferentes países, siendo de señalar que las características propias de cada sistema nacional influyeron en los

respectivos modelos sindicales, no obstante lo cual fue desarrollándose un proceso de organización internacional de los sindicatos, suficientemente consolidada para la segunda mitad de siglo XX y que facilitó la actuación de la representación de los trabajadores ante la Organización Internacional del Trabajo.

Durante la post guerra y durante más de tres décadas, el mundo vivió un proceso de constante crecimiento económico que favoreció la concepción del Estado de Bienestar Social, ajeno a las anteriores concepciones individualistas, y que facilitó grandemente la acción de las organizaciones representativas de los trabajadores y la obtención de diversas ventajas sociales para los mismos, bajo la vigencia de ordenamientos laborales garantistas.

Es de advertir que, no obstante, estas condiciones favorables, el movimiento sindical siempre tuvo que confrontar las tendencias restrictivas a su actividad derivadas tanto de regímenes gubernamentales autoritarios, como de legislaciones intervencionistas del sindicato y de empleadores enemigos de la acción sindical.

3. EL NUEVO CONTEXTO

A partir de las últimas décadas del Siglo XX se van produciendo cambios que hacen que el contexto dentro del cual actúa el movimiento sindical tenga muy importantes diferencias con el contexto, anteriormente descrito, que existió durante las etapas de su inicio y consolidación.

Veamos los más importantes de esos cambios:

a) Las variaciones de la economía

Hemos señalado que a partir de la segunda post guerra y durante tres décadas la economía mundial vivió un proceso de constante expansión que favoreció la acción sindical y la tutela legislativa de los trabajadores. En los años setenta y, señaladamente, a partir de la crisis petrolera de 1973, ese crecimiento constante cesó y por el contrario se dio inicio a una onda de recesión económica. A partir de esa fecha, la economía ha vivido momentos de expansión, de estancamiento y de decrecimiento. Estos procesos no son uniformes en todo el planeta, ya que suelen presentarse con particularidades propias en los diversos países. Pero lo que puede afirmarse como una realidad global, es que ya no puede apostarse a una realidad de permanente expansión de la economía que permita, como lo permitió durante “los treinta gloriosos” años de la post guerra, que la acción sindical se desarrolle fluidamente, dentro de un proceso de permanente mejora de la situación económica y social de la clase trabajadora.

No obstante que legislaciones, jurisprudencia y doctrina laborales proclaman orgullosamente un principio de progresividad e intangibilidad de los derechos laborales, según el cual los trabajadores no pueden ser desmejorados en los beneficios laborales adquiridos, la dura realidad es que cuando una economía entra en franca recesión, no sólo no permite el mantenimiento de beneficios acordados en épocas de bienestar, sino que, de diversas maneras, puede suponer una regresión en las condiciones de trabajo y beneficios adquiridos y comportar una serie de obstáculos a la acción de las organizaciones sindicales.

b) El neoliberalismo como tendencia a la sustitución del Estado de Bienestar Social

Bajo las influencias de las doctrinas keynesianas y muy especialmente durante los “treinta años gloriosos” de la post guerra se fue afianzando la concepción del “Estado de bienestar social”, como un modelo de organización del Estado y de la sociedad que privilegia la formulación y aplicación de políticas públicas destinadas al logro de condiciones de bienestar para la generalidad de la población, El Estado de bienestar social emplea políticas fiscales y de redistribución de la riqueza que permiten el establecimiento planes gratuitos o de bajo costo y universales de educación, salud, vivienda y otros beneficios sociales, así como el establecimiento de una legislación laboral proteccionista y de un eficiente sistema de seguridad social.

La crisis de los años setenta favoreció la expansión de una concepción contraria, el neoliberalismo, según la cual el buen funcionamiento de la economía supone una drástica limitación de las funciones del Estado en la sociedad, de manera que se implante una economía libre de mercado, caracterizada principalmente por drásticas reducciones del gasto público y de la oferta monetaria, privatización de las empresas estatales, eliminación de obstáculos para la libre empresa, reducción del proteccionismo arancelario y fomento de la inversión extranjera. En materia social el neoliberalismo propugna la reducción de las políticas públicas sociales y, concretamente en materia laboral, hace un llamado al retorno de la autonomía de la voluntad como fuente principal de la regulación de las relaciones de trabajo, propugnando la eliminación de lo que denomina rigideces proteccionistas que, por crear distorsiones en la economía, en lugar de favorecer terminan perjudicando a la clase trabajadora. El neoliberalismo postula que debe dejarse al mercado libre para que funcione conforme a sus propias leyes, lo cual, en definitiva, significa para el Derecho Laboral el abandono de la función tutelar de los trabajadores que caracteriza su esencia jurídica.

El pensamiento neoliberal, que alcanzó su más destacada expresión en la denominada Escuela de Chicago, liderada por Milton Friedman, ejerció una importante influencia en las políticas económicas y sociales llevadas a cabo en la dictadura de militar de Augusto Pinochet en Chile, pero alcanzó su mayor expansión durante los gobiernos de Reagan y Thatcher en los Estados Unidos y en el Reino Unido. Posteriormente, los resultados de las políticas neoliberales favorecieron su cuestionamiento, pero aun cuando el pensamiento neoliberal ha perdido el auge que desarrolló en los referidos momentos, sigue ejerciendo influencia en distintos sectores y constituye un factor que no puede ser ignorado por el movimiento sindical, pues representa uno de los más importantes obstáculos no sólo al buen desarrollo de su acción, sino a la fortaleza de la legislación social protectora.

c) Las nuevas tecnologías

La renovación tecnológica, que fue singularmente lenta hasta el Siglo XIX, comienza a ser más rápida a partir de la revolución industrial que entonces se produce. A partir de la segunda mitad del siglo XX y muy particularmente en el presente siglo, con los desarrollos logrados por la microelectrónica, la renovación tecnológica alcanza una inusitada aceleración que ha venido convulsionando los esquemas que venían rigiendo el desarrollo industrial de las sociedades y ha ejercido considerable influencia sobre los sistemas de relaciones de trabajo.

En el centro mismo de la revolución tecnológica y, por tanto, de las consecuencias que la misma determina en el mundo del trabajo, se encuentra el desarrollo de las nuevas ciencias como la electrónica, la microelectrónica, la cibernética, la robótica, la informática y la nanotecnología, tan vinculadas unas a las otras que no resulta fácil su diferenciación. La máquina por excelencia de la nueva revolución tecnológica es el computador y, más específicamente, el microchip, del cual podría decirse que es a la actual revolución tecnológica lo que la máquina de vapor fue a la revolución industrial. Los computadores optimizan la información, que es el recurso más importante de las nuevas tecnologías y, en la actualidad, tienen la característica fundamental de que son capaces de controlar su propia actividad, así como la de otras máquinas que actúan bajo su comando. Por eso se habla de "inteligencia artificial"

Es de observar que, en mi criterio personal, alguna literatura ha exagerado la incidencia de la innovación tecnológica en el sistema de relaciones laborales y, más específicamente en el Derecho del Trabajo, que es su marco normativo. Se ha dicho que las categorías propias del Derecho del Trabajo no son capaces de ejercer una adecuada regulación del sistema de relaciones laborales, profundamente transformado como consecuencia de las nuevas tecnologías. A este respecto y sin desconocer la importancia del profundo y acelerado cambio tecnológico que se ha venido desarrollando desde la segunda mitad del siglo XX, estimo conveniente hacer tres precisiones. La primera es que la innovación tecnológica ha sido una compañera permanente del hombre a través de la historia. La particularidad de que la que se ha llevado a cabo en las últimas décadas es que se ha caracterizado por una celeridad nunca vista, ni siquiera in-

imaginable. En su momento, el Derecho del Trabajo surge como disciplina autónoma, como consecuencia de una situación social que se produce principalmente como consecuencia de las innovaciones tecnológicas desarrolladas durante la segunda revolución industrial.

La segunda precisión es la que la descripción de la economía contemporánea como un sistema totalmente innovado, en la cual predominan los procesos digitalizados y robóticos, al punto de haberse producido una solución de continuidad con la economía del siglo XX, no corresponde a la realidad, al menos en los países latinoamericanos y en otros países en vías de desarrollo.

Uta Durasen dice que “la idea de que la mayoría de los seres humanos será plenamente sustituida por robots pertenece al mundo de la ciencia ficción”¹. En este sentido estudios de la CEPAL estiman que hasta 2030 el cambio tecnológico eliminará 1 % o 2 % de los puestos de trabajo en América Latina

En la generalidad de los países de América Latina se vive una economía “dualista”, en la cual coexisten sectores de avanzada, con sectores tradicionales e incluso atrasados. Y es que en algunos países existen sectores enteros de la industria que ni siquiera han agotado el fordismo-taylorismo. Pero aún en los países desarrollados el impacto real de nuevas tecnologías es mucho más reducido que el parecería desprenderse de algunos análisis. En el artículo anteriormente citado, Uta Durasen apunta: “La economía de plataformas aún juega un papel comparativamente menor en América Latina. A pesar del ingreso de gigantes como Uber y Airbnb, que captaron importantes segmentos del mercado en poco tiempo, y de las personas que ya empezaron a trabajar en plataformas internacionales colaborativas, los expertos coinciden en que la participación de esos nuevos empleos en el mercado de trabajo sigue siendo mínima. En Estados Unidos, donde surgieron las plataformas, la oficina de estadística laboral estima que los empleos en ellas constituían alrededor de 1 % del total en mayo de 2017, en contra de pronósticos expertos sobre la rápida expansión de esta forma de empleo”².

Por último, pienso que los cambios ocurridos en la sociedad contemporánea, incluidas las innovaciones tecnológicas, en nada cambian las condiciones que justificaron la construcción del derecho del trabajo como una disciplina especial, con principio diferentes a los propios del Derecho Civil, del cual procede y que se caracteriza por establecer una disciplina reglamentaria de la prestación del trabajo dependiente, que no se basa, como en los contratos civiles, en la autonomía de la voluntad de las partes y en la libertad de contratar, sino en el establecimiento heterónomo de mínimos destinados a tutelar al trabajador que como sujeto económicamente más débil en la relación de trabajo. Ninguno de los elementos que se han señalado como caracterizadores de un nuevo contexto del sistema de relaciones de trabajo, modifican esa posición de inferioridad económica del trabajador, que es la que justificó y sigue justificando la función tutelar del Derecho del Trabajo. Es falso que la subordinación, como elemento central para la determinación de la aplicabilidad del derecho del trabajo, haya perdido vigencia ante la presencia de las tecnologías informáticas que permiten que el trabajador tenga mayor autonomía técnica para el desempeño de sus labores. Ciertamente, se requiere, a la luz de las nuevas tecnologías y de las nuevas formas de organización empresarial, una revisión de los criterios que la doctrina y la jurisprudencia habían venido empleando para determinar los supuestos de hecho que la configuran y, especialmente, las modalidades mediante las cuales se expresa. En las nuevas formas laborales el trabajador no está siempre sujeto a horarios rígidos, ni obligado a asistir a la sede física de la empresa, ni a depender de las instrucciones de un capataz para la realización de su trabajo. En estas situaciones la subordinación no desaparece, pero tiende a despersonalizarse, pues el control del trabajo es efectuado por máquinas y la verdadera fuente de instrucciones no reside en el “patrono”, titular de la empresa, sino en los programas contenidos en el computador, algunos de los cuales son concebidos con una flexibilidad tal que el

¹ UTA DURASEN, “Trabajo del futuro y futuro del trabajo”, en *Revista Nueva Sociedad*, n.º 279, Buenos Aires, marzo 2019.

² *Ibidem*.

propio trabajador tendrá posibilidades de participar activamente en la organización de su propia actividad, tomando decisiones tradicionalmente reservadas a la gerencia. Pero, en todo caso, el trabajador tiene que realizar sus labores en función de los propósitos que el empleador persiguió en el momento que lo contrató. Los mecanismos de dependencia se ejercen de manera diferente, muchas veces a distancia y a través de los medios no ortodoxos aportados por la informática. La subordinación adquiere un contenido que se dirige más hacia la cooperación institucional para el logro de los cometidos de la organización empresarial que hacia la tradicional sujeción a la línea de mando ejercida por el patrono o sus representantes. En todo caso, sigue siendo aplicable el concepto de subordinación formulado por Ludovico Barassi a principio de siglo XX: “la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador.”³ En palabras de un joven laboralista costarricense, lo que ha cambiado es el contexto de la subordinación, más no su concepto.⁴

d) Los requerimientos del mercado contemporáneo y las nuevas formas de organización empresarial

La organización fordista-taylorista que caracterizaba el modelo de empresa surgido después de la segunda revolución industrial obedecía a las necesidades de un mercado decantado, cuyas demandas podían ser fácilmente programadas y a un proceso de innovación tecnológica constante pero no acelerado.

Por el contrario, el mercado contemporáneo tiende a ser un mercado muy diferenciado, cambiante, influenciado por los productos de la innovación tecnológica y sujeto a una gran competencia no solo nacional, sino también internacional, porque tiende progresivamente a no estar sujeto por las tradicionales barreras arancelarias de naturaleza proteccionista. En efecto, la presencia de empresas multinacionales, incluso en áreas geopolíticas que durante décadas fueron consideradas como un “coto vedado”, fuerza a que las empresas nacionales, so pena de quedarse rezagadas, compitan con ellas en productividad y eficiencia.

Todas estas circunstancias determinan la obsolescencia del modelo fordista-taylorista y dan lugar a nuevas modalidades organizativas de la empresa y del trabajo, diseñadas a los fines de atender los requerimientos de la industria contemporánea presionada. La industria contemporánea requiere –y el equipamiento tecnológico a su alcance así lo permite– una gran flexibilidad para adaptarse a los cambios constantes en planes y procesos de producción que son necesarios para atender eficazmente las nuevas realidades. En esas circunstancias se imponen nuevos modelos de organización del trabajo destinados a optimizar el rendimiento de las nuevas tecnologías. Dentro de esa orientación los procesos industriales pueden ser cumplidos en unidades de dimensiones más reducidas que las tradicionales, no requieren ser seccionados en etapas totalmente diferenciadas, de naturaleza repetitiva y a cargo de compartimientos comunicados, sino que por el contrario, tanto en su concepción como en su ejecución no responden a etapas ni a departamentos aislados, adoptan una gran flexibilidad, pues planes productos y operaciones son susceptibles de cambios frecuentes. El trabajador debe estar en capacidad de participar en procesos de análisis y de toma de decisiones y de realizar tareas diferenciadas, incluso en diferentes de apartamentos, de allí que le sean exigidas calificaciones “polivalentes”, mucho más complejas que las requeridas cuando su función le obligaba solamente a tareas repetitivas, lo cual le da más relevancia los procesos de formación profesional.

En este marco, la empresa tradicional, gran planta o establecimiento industrial por departamentos que llevaba a cabo todas las fases del procedimiento productivo, ha experimentado un proceso de “descentralización” o “externalización” empresarial, también denominada “terceri-

³ LUDOVICO BARASSI, *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*, 1.901.

⁴ ESTEBAN ROJAS, Universitas Campo Virtual (28 de mayo de 2019) Videoconferencia semana 4 SIDT Futuro del Derecho del Trabajo (archivo de video) Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=eF596t1nI00&feature=youtu.be>.

zación” y, de manera impropia “subcontratación”, que ha determinado que muchas de las fases del proceso sean realizadas fuera de la planta industrial, bien sea por empresas vinculadas accionariamente a ésta o por terceras contratistas.

En efecto, a partir de las últimas décadas del Siglo XX los cambios en la industria y en el mercado plantean nuevas urgencias frente a las cuales la descentralización de las organizaciones empresariales fue una de las respuestas. La diversificación de las ofertas y de las demandas del mercado y la sofisticación de los requerimientos tecnológicos de la producción industrial en las grandes empresas, obstaculiza que ellas puedan directamente asumir todas las fases del proceso productivo. Al mismo tiempo, el progreso tecnológico de medianas y pequeñas empresas les hizo capaces de asumir alguna o parte de las fases del proceso industrial de las empresas grandes.

Desde el punto de vista jurídico laboral, este proceso supone que, en lugar de un solo empleador, la empresa propietaria de la gran planta industrial, se presenten varios empleadores, con estructuras jurídicas diferenciadas, pero cuyas actividades confluyen en el cumplimiento del proceso productivo que antes llevaba a cabo la gran planta.

Este proceso de “disgregación” de la entidad patronal supone dificultades para el movimiento sindical, que debe tratar con varios patronos disgregados los temas que antes negociaba con un solo patrono integrado.

e) El trabajo informal

El trabajo informal, entendido como aquél que se presta fuera de la regulación legal establecida para la prestación del trabajo, no es, como se apuntaba por algunos analistas que comentaban la crisis económica latinoamericana de los años ochenta, un fenómeno de carácter temporal, que se desarrolla en condiciones de provisionalidad y en espera de que el mismo logre su inserción dentro del marco de la legalidad. Por el contrario, en la actualidad se trata de una realidad social de presencia constante a lo largo y ancho de todo el planeta y que comprende un creciente número de trabajadores que prestan servicios al margen de la cobertura legal que les correspondería. Por ello, de manera muy gráfica, se ha dicho que el trabajo contemporáneo tiene un doble rostro, “con motivo de la división entre un círculo donde existen reglas, reconocimientos, tutelas y otro que, por el contrario, permanece, al menos en gran parte, extraño a las mismas”⁵.

La economía informal comprende realidades diversas, que, en su conjunto, abarca un vasto sector del mundo productivo. No nos parece correcto el criterio de determinación de informalidad que suele usarse en las mediciones estadísticas y que caracteriza como informales a aquella empresa que emplean un número reducido de trabajadores⁶. Cada vez es más frecuente que una empresa con pocos trabajadores no sólo se encuentre inserta dentro de un marco de legalidad, sino que alcance niveles de empleo de tecnologías avanzadas y de alta productividad que excluyen que, por el solo hecho de tener una nómina reducida, puedan ser caracterizadas como empresas informales. En este sentido, Pérez Sainz apunta: “Con los nuevos cambios tecnológicos producidos ya no puede postularse una asociación entre ambos tipos de variables en el sentido que los establecimientos de mayor tamaño son los que se caracterizan también por su mayor productividad. Esta relación corresponde a un mundo productivo, el fordista, basado en economías de escala y de producción en serie. El desarrollo de nuevas tecnologías, especialmente la microelectrónica, supone que las mismas pueden adaptarse perfectamente a los pequeños establecimientos. Es decir, la productividad no es más privilegio de la gran empresa”⁷.

⁵ GIANCARLO PERONE, “Economía informal, trabajo sumergido y derecho del Trabajo”, *Revista Derecho del Trabajo*, n.º 21, Fundación Universitat, Barquisimeto, 2017.

⁶ En los estudios de medición de la economía informal es usual que se consideren comprendidos dentro del mismo a aquellas empresas que tengan menos de cinco trabajadores.

⁷ JUAN PABLO PÉREZ SAINZ, “Globalización y neoinformalidad en América Latina”, *Nueva Sociedad*, n.º 135, enero-febrero 1995, pp. 36-41.

El mundo de la informalidad comprende pequeñas y grandes empresas, así como también trabajadores autónomos. Buena parte del mercado informal se desenvuelve dentro del ámbito de la economía de la pobreza. Gran número de empresas y de trabajadores individualmente considerados, que no logran insertarse en el marco de la economía moderna y productiva que generalmente funciona dentro del marco legal, desarrollan actividades de subsistencia. Pero no puede identificarse economía informal con economía de pobreza. Dentro de la economía informal funcionan empresas y trabajadores que, con ocasión de las prácticas de descentralización productivas, fueron expulsados de sus empresas de origen y, en muchas ocasiones, se ven forzados a desarrollar sus actividades dentro del ámbito informal, sin que ello signifique necesariamente que las mismas les provean de ingresos precarios. También ocurre que, en circunstancias de crisis, en las cuales una empresa formal paga muy bajos salarios o aplica planes de reducción más o menos estricta de su nómina, lo cual determina que una cantidad mayor o menor de sus trabajadores busca, y en ocasiones logra, en el empleo informal condiciones económicas más favorables que aquellas de que disfrutaba en la empresa formal. Esa dualidad entre trabajadores que eligen voluntariamente un trabajo informal y trabajadores que se ven forzados a ello porque no encontraron un empleo formal, se encuentra presente en todas las sociedades y ha sido objeto de análisis y mediciones que arrojan diferentes resultados. Luca Sartorio hace referencia a un estudio de 2016 del McKinsey Global Instituto, basado en 8.000 entrevistas en países de altos ingresos, reportó que cerca de 70 % de los trabajadores independientes decían elegir sus respectivos arreglos laborales y solo 30 % decía aceptar trabajar en estas condiciones por necesidad o último recurso. Sin embargo, esta realidad difícilmente sea asimilable al cuentapropista en economías emergentes o en vías de desarrollo, típicamente asociado a empleos de bajos salarios, más próximos al agricultor de subsistencia o al personal doméstico que a actividades *freelance* de alta calificación.⁸

En todo caso, el trabajo informal se presenta como un sector muy vasto del mundo laboral. Las diferencias en los criterios de medición, anteriormente referidos, dificultan el que pueda establecerse la cuantía exacta del trabajo informal. En todo caso, es muy amplia. Un estudio de la O.I.T de 2018 indica que en América Latina alrededor del 53 % de la fuerza de trabajo se encuentra dentro de la informalidad, lo cual representa alrededor de ciento cuarenta millones de trabajadores.⁹ “Estos trabajadores”, dice el referido estudio, “no están cubiertos por la legislación laboral, ni por la seguridad social. Muchos están expuestos a condiciones de trabajo inseguras, sus oportunidades de formación son casi inexistentes, sus ingresos suelen ser irregulares y más bajos, las jornadas laborales son más extensas”. A su vez, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder, ha precisado que “el desarrollo inclusivo y sostenible requiere que el crecimiento económico sea gestionado para generar trabajo decente, esto es, productivo, de calidad, formalizado y socialmente protegido, que permita superar la pobreza y la desigualdad y abrir oportunidades de progreso para la región”.

El impacto del trabajo informal en la región supone graves dificultades para los trabajadores y para el movimiento sindical. Los trabajadores informales, aun aquellos que obtengan un rango de ingreso superior al de sus pares en el mercado formal, constituyen un sector especialmente vulnerable. Carecen de la protección de la legislación del trabajo y de la seguridad social, lo cual significa, que aún en el caso de aquellos que constituyen dentro de ese universo una élite bien remunerada, no tienen la garantía de condiciones de trabajo aceptables ni de protección ante contingencias que no puedan afrontar con sus ingresos normales. Al estar ubicados fuera del marco legal, no gozan de la tutela institucional del estado ni tienen acceso a los beneficios de la libertad sindical. Eso significa que mientras mayor sea el número de trabajadores informales en una sociedad determinada, menor será la tendencia a la afiliación sindical dentro de la misma. Pero el problema es aún más complicado. El sector informal constituye un importante sector de la economía que no cumple obligaciones tributarias. Ello supone una limitación para

⁸ LUCA SARTORIO, “¿Qué sabemos (y qué no sabemos) sobre el futuro del trabajo?”, en *Revista Nueva Sociedad*, n.º 279, Buenos Aires, marzo 2019.

⁹ OIT, <https://www.ilo.org/global/research/lang--es/index.htm>, 25-09-2018.

a capacidad financiera de Estado para llevar a cabo políticas sociales de tutela a los sectores vulnerables. En consecuencia, la vasta extensión del sector informal supone un obstáculo para atender los servicios públicos y para el cumplimiento de las funciones propias del Estado de Bienestar Social.

f) Sindicatos y política: un viejo problema de permanente actualidad

El tema de la relación entre sindicato, partidos políticos y gobierno es un viejo problema de permanente actualidad. En América Latina, los denominados sindicatos anarquistas y revolucionarios han mantenido una política de total confrontación con el Estado. Muchos de ellos han mantenido una vinculación estrecha con partidos de extrema izquierda e incluso los han acompañado en sus proyectos de lucha armada.

Los sindicatos reivindicacionistas tradicionales suelen tener una relación muy particular con partidos políticos y con Gobiernos. Muchos de estos sindicatos han mantenido alianzas con partidos políticos, las cuales suponen una interacción permanente entre el sindicato y el partido. Los sindicatos hacen vida en el partido y el partido hace vida en el sindicato. Las corrientes que se disputan las elecciones sindicales suelen corresponder a las diversas corrientes políticas que operan en el país. Esta simbiosis sindicato-partido, por una parte, ha beneficiado al sindicato porque le ha permitido obtener, por la vía de la coptación política, beneficios no le hubiese sido fácil obtener sin esa ayuda. Pero le ha sido perjudicial porque ha constituido una grave limitante a su autonomía. Eso es especialmente notable cuando el partido aliado del sindicato llega al poder. En este caso el Sindicato ciertamente obtiene favores del gobierno, pero su acción suele estar limitada por las presiones gubernamentales.

Ejemplos de esta simbiosis abundan en América Latina. La C.T.V. con Acción Democrática en Venezuela, La CUT con el P.T. en Brasil, la CGT con el peronismo en Argentina, solo para mencionar algunos casos, entre los más notables. Los dos casos más emblemáticos, con particularidades muy diferentes, son la CTM y el PRI en México y el Frente Amplio en Uruguay. La Confederación de Trabajadores Mexicanos tiene una vinculación estructural con el Partido Revolucionario Institucional. El sindicalismo afiliado a la CTM es un sindicalismo disciplinado, que trata de lograr ventajas a través de su pertenencia al Partido, pero, en líneas generales, no se aparta de sus lineamientos. El otro caso emblemático ocurre en Uruguay, con la alianza entre el PICT-CNT y el Frente Amplio. Esta alianza se realizó en un ámbito electoral y garantizó la llegada al poder de los partidos del Frente Amplio. Algunos analistas señalan, que, al contrario de la experiencia mexicana, el sindicalismo uruguayo no se subordinó al poder político y, sin necesidad de pagar ese precio, aumentó considerablemente no solo su afiliación, sino también su presencia e influencia en el ámbito social y económico, logrando, durante los sucesivos gobiernos del Frente Amplio, beneficios importantes, tanto económicos como legislativos para el movimiento sindical y para los trabajadores¹⁰.

En todo caso, el problema de la vinculación entre sindicalismo, partidos políticos y gobierno se hace especialmente complejo cuando, desde la óptica del que se denomina nuevo sindicalismo, se plantea que el sindicato debe trascender desde la lucha reivindicativa a nivel de empresa a un plano nacional, participando activamente y defendiendo sus intereses en el proceso de formulación de políticas públicas de carácter social y económico. Ante esta postura no es procedente la línea tradicional conservadora de que "el sindicato no debe intervenir en política", pero tampoco lo es la postura que proclama la participación del sindicato como si fuese un ente partidista y menos la de que el sindicato, bajo el pretexto de influir en las políticas económicas y sociales, se convierta un actor de la lucha interpartidista y comprometa su propio perfil y su autonomía, frente a pretensiones de los partidos políticos o del Gobierno. Convertirse en un interlocutor social válido y activo, con presencia en el proceso de formulación y ejecución de po-

¹⁰ ACHIM WACHENDORFER - ÁLVARO PADRÓN, "Caminos hacia la construcción de poder sindical en revista " *Nueva Sociedad*, n.º 272, octubre, 2017.

líticas públicas económicas y sociales, sin perder su autonomía y sus características y finalidades específicas, constituye uno de los importantes retos que debe afrontar el movimiento sindical contemporáneo.

4. NECESIDAD DE ELABORAR UNA ÓPTICA SINDICAL SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL NUEVO CONTEXTO EN QUE SE DESARROLLAN LAS RELACIONES DE TRABAJO

En general, puede decirse que la situación experimentada por las relaciones de trabajo como consecuencia del nuevo contexto en que las mismas se desarrollan, sorprendió al movimiento sindical y a sus asesores, independientemente del tipo de sindicato de que se tratase.

La primera reacción frente a las demandas empresarias que se producen con ocasión de los cambios económicos, tecnológicos y organizativos, pareció ser de naturaleza defensiva. Ello es explicable porque tales demandas, en general desarrolladas en conformidad a una línea de pensamiento neoliberal, tiende a romper los esquemas sobre los cuales había venido solidificándose la acción sindical en las siete primeras décadas del Siglo XX, consistentes, fundamentalmente, en la lucha, garantizada e incluso, en ocasiones, estimulada, por el Estado para lograr una continua expansión de la tutela prestada a los trabajadores, sin que ello se plantease en función de los problemas específicos de la productividad y de la gerencia.

Esta actitud primigenia, de mera defensa y antagonismo, sigue orientando la acción de buena parte del movimiento sindical. No obstante, algunos sectores del sindicalismo reivindicacionista tradicional, que han recibido la influencia de nuevas tendencias sindicales, percatándose de encontrarse frente a procesos que no podían detener absolutamente, han hecho un esfuerzo de adaptación a las nuevas realidades, procurando jugar su propio papel dentro de esos procesos, defendiendo los límites que los mismos deben respetar, para salvaguardar la tutela mínima que la justicia social exige para los trabajadores. De allí que algunos sindicatos, al menos en algunos países, especialmente los industrializados, no hayan presentado una resistencia frontal y absoluta a las demandas que se derivan del nuevo contexto, sino que, por el contrario, y aun distando de aceptar todas las pretensiones patronales, han realizado, en mayor o menor grado, en algunos países más que en otros, importantes concesiones en la materia, aportando sus propios puntos de vistas. En este sentido se ha venido creando lo que podríamos llamar una "óptica sindical ante las exigencias del nuevo contexto", que no coincide plenamente con el planteamiento patronal. Estos sindicatos, aun abandonando la original postura de absoluto antagonismo a las exigencias planteadas con ocasión de las nuevas realidades, piensan que los procesos de adaptación no pueden ser manejados exclusivamente por los empleadores, ni ser el producto de decretos inconsultos del Gobierno, sino que deben ser objeto de una negociación, de la cual pueden surgir acuerdos concretos sobre el manejo del sistema de relaciones laborales. Tales acuerdos no pueden suponer una marginalización del papel sindical en dicho sistema, ni deberían privilegiar formas individuales de contratación sujetas exclusivamente a las condiciones del mercado y a la autonomía de la voluntad.

Con el ánimo de contribuir a la formulación de eso que hemos denominado "óptica sindical ante las exigencias del nuevo contexto", la cual permitiría al movimiento sindical confrontar el desafío del pensamiento neoliberal y atender adecuadamente los retos derivados por la cambiante economía, la innovación tecnológica, las nuevas formas de organización empresarial y el trabajo informal, planteamos las siguientes notas de reflexión:

- a) Uno de los retos del sindicalismo es formular estrategias realistas que le permitan seguir cumpliendo sus tareas y persiguiendo sus objetivos en el marco de una economía cambiante, que suele presentar rostros depresivos que dificultan el objetivo de reparto equitativo de la riqueza que persigue de la actividad sindical. En una economía deprimida el sindicato no puede renunciar a su finalidad esencial de defender los intereses de la clase trabajadora, pero tiene que tener presente la necesidad de mantener una actitud racional frente a las dificultades de la empresa, cuya preservación como fuente de trabajo es,

efectivamente, uno de los intereses primordiales de los trabajadores al que está llamado a defender.

- b) Una acción sindical acorde con la realidad del mundo contemporáneo, no puede desconocer los cambios que la revolución tecnológica ha determinado no sólo en la sociedad, en general, sino también, de manera específica, en el mundo del trabajo y en el ámbito de las relaciones laborales. Eso supone, por una parte, una actitud flexible para atender adecuadamente situaciones que son diferentes a aquellas con las cuales está acostumbrado a manejarse y, por la otra, una acción tendiente a ocuparse de aquellos sectores laborales que, como consecuencia de las innovaciones tecnológicas, se están viendo excluidos del área de la tutela laboral, sin que, en la mayoría de los casos, cuenten con asistencia alguna de los sindicatos.
- c) Las nuevas formas de organización empresarial ubican al interlocutor sindical en un campo de juego muy diferente a aquél en que se había formado y entrenado durante décadas. La gran planta o establecimiento industrial, en el cual prestaban servicios cientos o miles de trabajadores, está dejando de ser el paradigma de la economía, que en buena parte se desarrolla a través de grupos o redes de empresas o de empresas más reducidas que contribuyen a la producción de una empresa central, muchos de cuyos puestos de trabajo se transfieren a esos entes descentralizados. Ante esta realidad avasallante, el sindicato contemporáneo debe revisar, no solo sus estrategias, sino también sus propias estructuras. El proceso de descentralización empresarial, si bien es alentado ideológicamente por el neoliberalismo, atiende también a condicionamientos económicos y tecnológicos que el sindicato no puede hacer a un lado. La experiencia demuestra que la estrategia de frontal oposición sindical a la descentralización productiva no ha logrado detener este proceso, ni siquiera en países que como Venezuela, Bolivia y Ecuador adoptaron legislaciones restrictivas del mismo. Corresponde, pues al sindicato contemporáneo adoptar estrategias e, incluso, estructuras formales que le permitan desenvolverse adecuadamente en este nuevo y complejo mundo empresarial. En tal mundo, el tradicional sindicato de empresa deja de ser un instrumento eficiente para la tutela de trabajadores “desagregados” del gran establecimiento. El sindicato contemporáneo debe liberarse de la camisa de fuerza que le impone el ámbito empresarial, debe trascender de la negociación colectiva a nivel de empresas y afrontar la negociación a nivel de grupos o redes empresariales, de sectores de actividad económica e incluso a nivel transnacional.
- d) En las sociedades contemporáneas, especialmente en América Latina, los trabajadores del sector informal, los trabajadores autónomos y los trabajadores sujetos a relaciones encubiertas o fraudulentas, constituyen una amplia mayoría de la población económicamente activa. Si se toma en cuenta que los trabajadores de pequeñas empresas y de empresas descentralizadas, que representan una parte importante de los trabajadores ubicados en el campo de aplicación de la legislación laboral, no suelen tener acceso a la afiliación sindical y a la negociación colectiva, nos encontramos que el ámbito de cobertura de los sindicatos está bastante reducido. Ante tal situación, es imperativo para la subsistencia misma del sindicato contemporáneo, que éste abandone la tradicional indiferencia que ha observado ante los trabajadores informales, autónomos y sujetos a relaciones encubiertas.
- e) En las sociedades modernas se ha expandido la concepción de que la formulación y aplicación de políticas públicas económicas y sociales no debe ser una competencia unilateral y exclusiva del Estado, sino que tales políticas deben ser objeto de consultas y diálogos con los diversos sectores de la sociedad. Esta concepción ha encontrado gran apoyo en la experiencia del tripartismo en la Organización Internacional del Trabajo, cuyas actividades están enmarcadas dentro de una política de cooperación y acuerdos entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores. En Resolución relativa al Tripartismo y Diálogo Social, aprobada en 2002 por la Conferencia Internacional del Trabajo, se dijo: “las organizaciones legítimas, independientes y democráticas de trabajadores y

empleadores, que participan en el diálogo y la negociación colectiva, aportan una tradición de paz social basada en negociaciones libres y en la conciliación de intereses conflictivos, por lo hacen que el diálogo social sea un elemento central de las sociedades democráticas”.

La participación en la formulación y aplicación de estas políticas, que anteriormente construían una prerrogativa exclusiva del Estado, constituye una conquista importante para el movimiento sindical. Pero supone complejos desafíos, pues supone que el sindicato se ocupe de tareas diferentes a aquellas de las que tradicionalmente se ocupaba y para cuyo eficiente desempeño se requiere de una formación y de una óptica distinta. La figura tradicional del Secretario de Reclamos del Sindicato, que lo hace eficiente para atender la tramitación de quejas y conflictos, no es suficiente para que los representantes sindicales en el proceso de diálogo social puedan cumplir eficientemente sus funciones. Por otra parte, el sindicato debe tomar conciencia de que no puede asistir al diálogo social con la misma óptica y la misma estrategia con que lo hace en una negociación colectiva de empresa. El sindicalista contemporáneo debe tener presente, y probablemente no le va a resultar fácil, que no obstante su representación sectorial, en el diálogo se están debatiendo temas e intereses que trascienden de lo sectorial, pues afectan a la sociedad en general. En la medida en que los diversos representantes sectoriales, entiendan la naturaleza general de los acuerdos perseguidos por el diálogo, los frutos del mismo podrán ser favorables para la sociedad.

- f) Para que el sindicato contemporáneo pueda atender eficientemente los retos que le plantean el nuevo contexto social, económico, tecnológico y empresarial en el cual tiene que desarrollar sus actividades y para que pueda ser un interlocutor válido en el diálogo para la formulación y ejecución de políticas públicas, tiene que prestar una muy especial atención a la formación de su dirigencia y de sus cuadros. No se trata de exigir al dirigente sindical que tenga la misma formación de un profesional del derecho la economía y la sociología, pero si una capacitación que le permita comprender las nuevas realidades que debe afrontar y participar con esos profesionales en las tareas que en este momento de la historia le corresponden, las cuales no comportan abandonar la tradicional lucha por reivindicaciones laborales, sino que agregan tareas que trasciendan esta actividad.

Por otra parte, la formación del sindicalista contemporáneo no puede limitarse a los aspectos técnicos o económicos, sino que debe tener también un importante contenido ideológico, que no puede confundirse con la adscripción a ideologías partidistas. El sindicalista contemporáneo debe estar en capacidad de entender, para poder confrontar, los lineamientos del pensamiento neoliberal que constituyen, muy probablemente, el principal obstáculo que debe enfrentar, no solo el movimiento sindical, sino la propia concepción del Derecho del Trabajo como disciplina protectora.

En la medida en que el nuevo sindicato logre estar a la altura de los retos actuales, podrá superar los obstáculos que están determinando su reducida presencia en la vida social. De lo contrario, tales obstáculos seguirán debilitando su actividad y las clases trabajadoras se verán obligadas a buscar nuevos instrumentos para la defensa de sus intereses. Ya existen y funcionan distintas modalidades que asumen la representación de los trabajadores y de los ciudadanos que no constituyen organizaciones sindicales.