

RESUMEN

Estado de la clase hoy: desafíos urgentes y estrategias organizativas

Encuentro de Reflexión Política
19 de Diciembre de 2024
Buenos Aires



Estado de la clase hoy: desafíos urgentes y estrategias organizativas

Resumen

Los trabajadores y las trabajadoras enfrentamos desafíos urgentes en la actualidad. La victoria de Javier Milei en las elecciones de 2023 y las políticas llevadas adelante este año por su gobierno nos obligan a llevar adelante acciones de resistencia en lo inmediato. Sin embargo, ello se da a la par de la necesidad de seguir debatiendo estrategias organizativas más potentes que vayan más allá de lo coyuntural y que, al mismo tiempo, permitan ir construyendo una alternativa para los trabajadores y trabajadoras que implique un modelo de socialización distinta al que ofrece el neoliberalismo.

Esta tarea debe formar parte de una respuesta de la clase trabajadora a nivel regional y global, pero su punto de partida requiere considerar las especificidades nacionales. Este documento apunta a facilitar este primer nivel de la discusión, con elementos que permiten caracterizar la situación de la estructura ocupacional en nuestro país en la actualidad y sus tendencias recientes, los límites y potencias del modelo sindical, las estrategias patronales y los condicionantes que se desprenden del tipo de inserción de la economía local en el mercado mundial, y algunas reflexiones finales en clave de posibles líneas de acción.

Estructura ocupacional: situación actual y evolución reciente

Las discusiones sobre las formas más potentes de organización para los trabajadores y trabajadoras no pueden realizarse en abstracto, requieren considerar las condiciones objetivas sobre las que se asienta la acción de los sindicatos. Estas condiciones pueden ser modificadas en el futuro, y de hecho se modifican, pero en el corto plazo son un dato de la realidad que no puede ser soslayado.

Las primeras experiencias sindicales en nuestro país se remontan a fines del siglo XIX. Sin embargo, su expansión generalizada y consolidación institucional se dio a partir de los años '40, en un contexto marcado por un mercado de fuerza de trabajo mayoritariamente formal y con una tendencia al pleno empleo.

Este comportamiento comenzó a modificarse a mediados de los años '70 y desde entonces las tendencias generales han sido las opuestas: un crecimiento de la desocupación y una fragmentación creciente de la estructura ocupacional, con la consolidación de una porción muy importante de la fuerza de trabajo que se desempeña por fuera de las relaciones asalariadas formales. Ello se ha dado a la par de cambios sectoriales muy importantes en materia ocupacional: una retracción del empleo industrial, y en mayor medida de los grandes establecimientos, y un crecimiento del sector servicios y de los trabajadores y trabajadoras del sector público. Al tratarse de tendencias generales, es posible encontrar períodos más largos o más cortos donde el comportamiento del empleo haya tenido otra dinámica, pero sin afectar la dirección general que ha adoptado en las últimas cinco décadas.

En lo que va de este siglo es posible distinguir dos etapas muy diferenciadas. La primera va desde el 2002 hasta el 2011 y estuvo caracterizada por un fuerte crecimiento de la actividad económica

y del empleo registrado. Por el contrario, a partir de 2012 estas tendencias se revirtieron y desde entonces asistimos a un estancamiento muy marcado. El producto bruto per cápita cayó un 17,5% entre 2011 y 2024 y el empleo asalariado formal en el sector privado se mantuvo sin mayores variaciones. Por el contrario, la ocupación registrada por cuenta propia creció un 67,6% y el empleo en el sector público lo hizo un 34,9%. Más cerca en el tiempo, entre 2016 y 2024 se sumaron casi 2,4 millones de puestos de trabajo, de los cuales el 80% (cuatro de cada cinco) fueron asalariados no registrados o trabajadores por cuenta propia.

Este crecimiento del empleo en condiciones de precariedad contractual se explica no solo por el estancamiento de la actividad económica, sino también por una retroalimentación del mercado de fuerza de trabajo. La crisis de empleo fue acompañada por una fuerte caída del salario real, lo que condujo a un empeoramiento de las condiciones de vida (los aumentos de la pobreza y la indigencia son un indicador de ello), que a su vez generó las condiciones para que muchos trabajadores y trabajadoras se incorporasen al mercado de fuerza de trabajo en condiciones de mayor precariedad (pluriempleo, trabajo en plataformas, etc).

Como consecuencia de esta dinámica, en la actualidad tan solo el 44,6% de la fuerza laboral se desempeña en relaciones asalariadas formales, mientras que el 55,4% lo hace por fuera del ámbito de las institucionales laborales tradicionales, ya sea por no poder vender su fuerza de trabajo en forma asalariada (desocupados, cuenta propia), ya sea por hacerlo al margen de la legislación laboral (asalariados no registrados).

Esta tendencia general, profundizada en la última década pero cuyos orígenes se remontan a los cambios económicos y laborales impulsados desde mediados de los años '70, genera desafíos muy importantes para las organizaciones sindicales. Los trabajadores formales siguen siendo una porción muy importante del mercado de fuerza de trabajo y poseen una capacidad organizativa y de daño muy relevante, pero en las últimas cinco décadas han experimentado un retroceso tendencial que aún no termina. Por el contrario, quienes se desempeñan por fuera de las relaciones asalariadas formales han experimentado un fuerte crecimiento, pero su capacidad organizativa se enfrenta a obstáculos materiales mayores muy difíciles de sortear. El desarrollo y fortalecimiento de herramientas organizativas que incluyan a la totalidad de la clase aparece como una necesidad impostergable.

Límites y potencias del modelo sindical

Las organizaciones sindicales tradicionales en nuestro país siguen manteniendo niveles de afiliación y de representación en los lugares de trabajo relativamente elevados. Si bien insuficientes, y seguramente menores en comparación con los que tenían a hasta mediados de los años '70, todavía siguen siendo mayores a los presentes en gran cantidad de los países de la región. Asimismo, la capacidad de extender el conflicto al conjunto de la sociedad sigue muy presente, de lo cual pueden dar cuenta las dos huelgas generales llevadas adelante en el 2024.

Sin embargo, la creciente heterogeneidad de la estructura ocupacional, marcada por el crecimiento de la ocupación por fuera de las relaciones asalariadas formales, ha puesto a los sindicatos tradicionales en un lugar de mayor debilidad estructural. En las últimas décadas su accionar ha sido mucho más eficaz a la hora de defender conquistas institucionales en el marco de las relaciones colectivas del trabajo que a la hora de promover y/o defender derechos en el plano individual y de alcance general frente a los empleadores, y de sostenerlos en el tiempo.

En paralelo, la mayoría de las organizaciones sindicales tradicionales no desarrolló estrategias para expandir su ámbito de actuación sobre los trabajadores y trabajadoras que están por fuera del mercado formal de fuerza de trabajo. Ellas estuvieron a cargo de los movimientos sociales, algunos incorporados a las organizaciones sindicales y otros adoptando formatos crecientemente similares a los de los sindicatos.

En el corto plazo, el gobierno de La Libertad Avanza clausurará cualquier posibilidad de impulsar acciones ofensivas en el plano individual. Por el contrario, la reforma laboral ya aprobada en la ley bases amenaza con ser profundizada a partir de un nuevo proyecto que reforma la Ley de Contrato de Trabajo presentado por el Gobierno Nacional en el Congreso a fines de noviembre. En paralelo, la capacidad defensiva de las organizaciones sindicales tradicionales en materia de relaciones colectivas se verá puesta a prueba nuevamente. Durante este año el Gobierno Nacional y sus bloques aliados en el Congreso plantearon una agenda de reformas que limitaban aún más el ejercicio del derecho de huelga, afectaban la ultractividad de los convenios colectivos de trabajo, limitaban el financiamiento de los sindicatos y se inmiscuían en su vida interna. Si bien la mayoría de estas reformas no llegó a plasmarse en cambios legislativos, lo cierto es que seguirán siendo una amenaza latente durante los próximos años.

Por su parte, las organizaciones sociales que agrupan a trabajadores y trabajadoras por fuera de las relaciones asalariadas formales se han enfrentado a múltiples desafíos en lo que va del año. Por un lado, su base de sustentación fue la más afectada por las políticas oficiales del Gobierno Nacional que hizo del recorte presupuestario de las partidas sociales uno de los ejes de su política. Por el otro, su principal forma de acción colectiva (las movilizaciones en la vía pública) fueron puestas en la mira de la estrategia represiva del gobierno y sus dirigentes y organizaciones sufrieron acciones de persecución institucional.

La capacidad de respuesta que tengan las organizaciones sindicales y sociales para responder a estos ataques en la coyuntura inmediata será fundamental para evitar mayores retrocesos, a la par que seguirá siendo necesario llevar adelante estrategias colectivas que vuelvan a posibilitar instancias de agregación que vayan más allá de los reclamos y reivindicaciones sectoriales.

Estrategias patronales, especialización productiva e inserción en el mercado mundial

El debate en torno a las formas organizativas más potentes para los trabajadores debe incluir una reflexión sobre las estrategias patronales. La vieja empresa fordista, hegemónica durante gran parte del siglo XX, dio paso en las últimas décadas a un cambio en la organización del capital, marcada por una fuerte fragmentación de los procesos productivos y por la búsqueda de maximizar las ganancias por vía de la conformación de grupos económicos, del control de las cadenas globales de valor y de la tercerización y la deslocalización.

Este proceso, posibilitado por cambios tecnológicos ligados a la comunicación y el transporte a mediados de los años '70, se está profundizando por el avance de la digitalización, de la creación de plataformas y de la gestión algorítmica de los procesos de trabajo. En el caso de nuestro país, el modelo sindical tradicional ligado a la idea de un sindicato único por rama de actividad se enfrenta a problemas derivados de estas transformaciones. Por un lado, la conformación de grupos económicos que por definición abarcan a múltiples actividades, le otorga a las empresas la capacidad de planificar centralizadamente sus estrategias mientras los trabajadores responden de manera segmentada. Por el otro, la expansión de la tercerización y subcontratación tiene un efecto similar, dado que en muchos casos se traduce incluso en la presencia de muchos sindi-

catos en un mismo lugar de trabajo, donde la actividad principal (única en otro contexto histórico) ahora se dividió en tantos fragmentos como sea posible según la estrategia patronal.

El crecimiento de la heterogeneidad del mercado de fuerza de trabajo complementa este cuadro, donde el capital tiene una capacidad mayor de centralización de su estrategia mientras los trabajadores aparecen crecientemente atomizados, aunque formalmente se siga respetando aquel principio de un sindicato único por rama de actividad.

Finalmente, es necesario considerar las implicancias que tendría la profundización de un patrón de especialización productiva sustentado en la exportación de bienes primarios sin mayor valor agregado sobre la acción sindical en particular, y sobre las condiciones de vida de la clase obrera en general. Este parece ser el objetivo del programa impulsado por el Gobierno Nacional y que responde a los intereses de las fracciones del capital que lo sostienen: el capital financiero internacional y las grandes empresas locales cuya producción está ligada a esos sectores. La consolidación de esta inserción en el mercado mundial implica dejar fuera del circuito de la acumulación a una gran parte de la población de nuestro país (sobran varios millones de personas) y tiende a debilitar la base de sustentación de la acción sindical.

Reflexiones y estrategias de acción. Universalidad, integralidad y una nueva institucionalidad para mediar en la relación capital – trabajo contemporánea

Este documento es un insumo para la discusión. Las respuestas necesariamente deberán surgir de espacios de reflexión colectiva. En la actualidad el centro de los debates urgentes están focalizados en la resistencia a las políticas implementadas por el gobierno de La Libertad Avanza. Sin embargo, la construcción de marcos de unidad requiere al mismo tiempo ir delineando propuestas alternativas que ofrezcan la construcción de una socialización diferente, dándole otro sentido a las luchas defensivas que se puedan articular en la coyuntura inmediata.

La CTA ha desarrollado numerosos aportes en esta dirección. Hoy resulta imposible pensar en estas alternativas si no se ponen en el centro de la discusión dos condiciones necesarias: el replanteo de la deuda y el disciplinamiento del capital concentrado.

Asimismo, una agenda en defensa del trabajo debe incorporar nuevos dispositivos para la disputa de ingresos que reconozcan formas de trabajo que se desarrollan por fuera de las relaciones asalariadas formales. Una reforma laboral de carácter progresivo requiere diseñar nuevas instituciones vinculadas al reconocimiento de ingresos y derechos a la altura de la reconfiguración del mercado de fuerza de trabajo. Ella debería estar organizada a partir de los siguientes ejes:

- Construcción de un piso civilizatorio a través de una Renta Básica Universal.
- Conformación de un circuito de empleo garantizado y producción bajo el Programa Salario Social de Empleo y Formación.
- Reducción de la sobrejornada laboral.
- Socialización de la renta tecnológica propiciando un nuevo reparto del tiempo de trabajo entre empleo y formación.
- Promoción de la democracia y libertad sindical para fortalecer la capacidad de negociación de los trabajadores en el proceso de trabajo.

Esta política puede identificarse con la idea de un shock de carácter distributivo que permita recomponer los ingresos de quienes dependen de su fuerza de trabajo para vivir y que, en simultáneo, se dedique a la tarea de reparar el acceso universal a los servicios básicos (salud, educación, vivienda, infraestructura social, cuidados, etc.).

A su vez, una iniciativa con vocación transformadora se completa con la redefinición del aparato institucional del Estado. Cada vez se hace más evidente la necesidad de que la voluntad de la comunidad se exprese de la manera más directa posible. Con lo cual la agenda de la integralidad debe incorporar el debate sobre los mecanismos que promuevan y aceleren los procesos de participación de la comunidad en las decisiones y sostenemos la importancia de garantizar instancias de control social estricto sobre el funcionamiento de la política pública.

Desde ya que pueden ser estas u otras las iniciativas, pero creemos que los niveles de unidad que superen solo grados de coordinación precisan de propuestas que contengan la diversidad, que en estas reflexiones se intentaron poner de manifiesto.