



## Trabajo organizado después de COVID

3 de mayo de 2021

Pranab Bardhan<sup>1</sup>

*La membresía sindical ya estaba disminuyéndose de manera constante antes de la pandemia, y el futuro del trabajo organizado como fuerza política y económica permanece en duda. Si bien la crisis de COVID-19 ha puesto de relieve muchas de las injusticias que enfrentan los trabajadores de servicios y plataformas con salarios bajos, el movimiento laboral en sí se ha fragmentado profundamente.*

BERKELEY - El reciente fracaso para sindicalizar a los trabajadores en el almacén de Amazon en Bessemer, Alabama, es simplemente el último capítulo del largo declive de las organizaciones tradicionales de la clase trabajadora. ¿La pandemia ha empeorado las cosas?

Desde 1985, la afiliación sindical se ha reducido a la mitad, en promedio, en los países de la OCDE. Los intereses comerciales han llevado a cabo campañas persistentes y bien financiadas contra los sindicatos y han capturado gran parte del circuito de los medios de comunicación y de los grupos de expertos. En total, estos esfuerzos claramente han logrado reducir los derechos tradicionales y el alcance de representación de los trabajadores. Si bien la legislación sobre el "derecho al trabajo" favorable a los empleadores ha socavado la capacidad de los sindicatos para financiarse a sí mismos, el uso generalizado de "trabajo por contrato" (como en la India) ha creado una clase creciente de trabajadores sin seguridad laboral ni beneficios, muchos de los cuales están desplegados junto con los empleados permanentes.

La competencia global, la automatización y la concentración del mercado están debilitando el poder de negociación de la mano de obra. Pero la fuerza colectiva del trabajo también se ha visto socavada por la fragmentación interna. Existe una marcada división entre la producción manufacturera y el transporte, por un lado, y el servicio, el comercio minorista y el cuidado, por el otro.

Aunque los trabajadores de servicios en los Estados Unidos y Canadá han sido organizados por el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, y en Europa por UNI Europa (el Sindicato Europeo de Trabajadores de Servicios), sabemos por la pandemia que los trabajadores de la atención médica, el parto y otros sectores siguen siendo mal pagado y desprotegido.

---

<sup>1</sup> Pranab Bardhan es profesor en la Universidad de California, Berkeley, y autor, más recientemente, de *Globalization, Democracy and Corruption: An Indian Perspective*.



En los países en desarrollo, la fragmentación del trabajo es aún más profunda, debido a la brecha entre los sectores formal e informal. En países como India, Kenia y Perú, la inmensa mayoría de los trabajadores se dedican a actividades informales, sin ningún beneficio ni protección social. Como estos trabajadores a menudo son autónomos, las organizaciones laborales rara vez son sensibles a su necesidad de crédito y servicios de marketing, salud y cuidado infantil, o servicios legales y de seguros. (Hay excepciones, como la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia, la organización de trabajadores informales más grande de la India).

Con el auge de la gig economy, más trabajadores en los países ricos también se encuentran sin protección social y muy poca ayuda para sus necesidades particulares. Los sindicatos en Alemania están tratando de expandir la disponibilidad de sitios de revisión de clientes amigables para los trabajadores, porque los trabajadores de conciertos dependen en gran medida de las calificaciones en línea para asegurar el trabajo. En los EE. UU., Algunas pequeñas empresas están ingresando al mercado para proporcionar a los trabajadores del trabajo un seguro asequible o una licencia por enfermedad. IG Metall de Alemania, el sindicato industrial más grande de Europa, se está abriendo a los trabajadores autónomos; y el Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña también está tratando cada vez más de llegar a los trabajadores del concierto.

La fragmentación intralaboral también se deriva de cómo se organizan los sindicatos. En los EE. UU. Y la India, la sindicalización está tan descentralizada que los empleadores corporativos pueden bloquear o debilitar fácilmente los esfuerzos de organización incipientes. Desde su derrota, los organizadores sindicales en Bessemer han reconocido que necesitan trasladar sus esfuerzos de organización al nivel de la industria, como sucede en Europa, donde las empresas individuales tienen menos incentivos o influencia para frenar a los sindicatos, y también movilizar a los clientes de Amazon contra la mano de obra de la empresa. prácticas. En el reciente esfuerzo de sindicalización, la demanda principal era menos sobre salarios y más sobre el uso de robots y algoritmos de monitoreo por parte de la empresa para establecer un ritmo de trabajo implacable.

En varios países, las dificultades de la pandemia parecen haber provocado un aumento en algunas formas de organización laboral. Dada la edad promedio relativamente alta de los miembros de los sindicatos a la antigua, los organizadores están tratando de actualizar sus métodos, por ejemplo, utilizando las redes sociales y las redes laborales para lograr que la generación "millennial" participe con peticiones y mensajes en línea dirigidos a preocupaciones no asociadas con un sitio de trabajo físico. Incluso los trabajadores jóvenes más calificados y mejor pagados están cada vez más preocupados por la inseguridad laboral.

En Nueva Zelanda, donde el mercado laboral estuvo fuertemente sindicalizado en la década de 1990, se están realizando esfuerzos de negociación para establecer nuevos salarios mínimos y condiciones de trabajo estándar en ciertos sectores y ocupaciones.



Afortunadamente, hoy en día más accionistas parecen abiertos a la idea de que negociar la estabilidad laboral, el bienestar y los programas de capacitación con la mano de obra puede ser bueno para la productividad y las ganancias a largo plazo, una desviación de la visión de larga data de la mano de obra como un costo más que debe minimizarse para la empresa. En aras de las utilidades trimestrales y las bonificaciones a ejecutivos de fin de año. A través de algún nivel de cogestión, en el que todas las partes tienen interés en articular y trabajar hacia objetivos a largo plazo mutuamente beneficiosos, los sindicatos pueden asumir una mayor responsabilidad por la trayectoria general de las empresas y las industrias.

Sin embargo, un problema es que los gobiernos a veces pueden ser más miopes que los patrones. Por ejemplo, el primer ministro de derecha de la India, Narendra Modi, ha utilizado la pandemia como pretexto para imponer leyes que debilitan los derechos y la seguridad de los trabajadores. Animado por los intereses corporativos miopes y sus partidarios en los medios financieros, su gobierno está impulsando la economía hacia una mayor desconfianza de clase, malestar industrial y una productividad laboral estancada.

Estas tendencias ya son visibles en incidentes recientes como el violento saqueo de la planta de ensamblaje de iPhone de Wistron cerca de Bangalore, que emplea a unos 2.000 trabajadores permanentes no sindicalizados junto con 7.000 trabajadores contratados. Las quejas que enardecieron a muchos trabajadores supuestamente incluyeron el impago o el retraso en el pago de los salarios, una extensión de la jornada laboral a 12 horas sin previo aviso y sin consulta, y disposiciones de seguridad inadecuadas para las mujeres en el turno de noche.

Una fuente de fragmentación laboral de larga data en India ha sido la captura de organizaciones laborales por partidos políticos nacionales cuyos líderes a menudo están más preocupados por movilizar apoyo electoral para su propia agenda política que por los problemas del día a día en el lugar de trabajo. Afortunadamente, en los últimos años han surgido movimientos independientes como la Nueva Iniciativa Sindical para desafiar esta dominación política.

Sin embargo, las organizaciones laborales están de espaldas a la pared en muchos países. Para restablecer un punto de apoyo, deberán aliarse con movimientos sociales más amplios por los derechos humanos. Esta es la única forma en que los sindicatos en los Estados Unidos, por ejemplo, podrán superar las muchas restricciones actuales a la acción colectiva. El progreso será lento hasta que haya suficiente apoyo público para los sindicatos y suficiente responsabilidad pública para los empleadores corporativos, para evitar que gigantes como Amazon bloqueen u obstaculicen la organización laboral con impunidad.