

# EL SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI

Martha Elisa Monsalve Cuéllar

Resumen:

- 1) Introducción.
- 2) Del Sindicalismo del Siglo XIX hasta nuestros días.
- 3) Evolución de las Formas de Trabajo y las Relaciones Laborales.
- 4) El Sindicalismo y el Futuro del Trabajo.
- 5) Conclusiones.

## 1. INTRODUCCION

### MARCO TEORICO

Los derechos individuales de los trabajadores no son independientes de los derechos colectivos<sup>1</sup>.

El principio de la libertad sindical está consagrado en los ordenamientos jurídicos de los países miembros de la OIT.

.....  
1 Cuéllar María Mercedes Los Sindicatos ediciones Uniandes sept de 2009 primera edición pág. 25

“El derecho Sindical constituye un conjunto normativo diferenciado del Derecho Individual del trabajo que tiene por objeto la protección de los derechos colectivos”<sup>2</sup> expresa María Mercedes Cuellar en su obra sobre El Sindicalismo.

La desaparecida Profesora Luisa Galantino<sup>3</sup> lo señalaba en su obra Dirito Sindicale en referencia al ordenamiento italiano.

“El objetivo esencial de la búsqueda de los derechos colectivos es que una vez que se hayan obtenido se transformen en derechos individuales. Las asociaciones de trabajadores surgen de la tendencia natural del hombre de vivir en sociedad y a ocupar cualquier tipo de asociación para sobrevivir y defenderse”, transcribimos de la obra de Cuéllar para señalar la relevancia del tema pero que nos lleva a algunas consideraciones que nos inquietan.

Esta idea final propuesta por la autora

.....  
2 Morato Garcia Rosa y Sastre Ibarreche Rafael Una Aproximación Al Derecho Sindical Ratio Legis ediciones 2013

3 Galantino Luisa Dirito Sindicale G. Giapichelli Editore- Torino 17ª edición adicionada 2012 pag.1

.....  
Martha Elisa Monsalve Cuéllar

Doctora en Derecho y Ciencias Políticas U.G C. Cursando Master de Derechos Humanos en el Instituto Berg, Cursos en CIF OIT en Negociación Colectiva y Normas Internacionales del Trabajo, Consejera Técnica Asesora del Grupo Empleador en la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1989, Negociación Colectiva U de Harvard, U Castilla la Mancha, Presidenta ILTRAS e ILERA Colombia Docente Invitada a Universidades Latinoamericanas y europeas, Conferencista Nacional e Internacional

citada, será precisamente la que va a motivar críticas que formularemos a lo largo de este trabajo, pero de una manera constructiva y como producto de una experiencia vivida que llevan a plantear modelos nuevos para situaciones nuevas inexistentes o muy diversos cuarenta años atrás.

## 2. DEL SINDICALISMO DEL SIGLO XIX A NUESTROS DIAS. ETAPAS

Para abordar el tema propuesto para esta oportunidad, se hace necesario y de manera muy somera, remontarnos a los comienzos del sindicalismo y sus razones que están íntimamente ligadas con la transformación del trabajo, de artesanal a la invención de la máquina a vapor por James Watt patentada en 1769 y que nos ubica en el tiempo con la Revolución Industrial 1760-1840. Algunos de esos inventos aparecieron en las décadas de 1850 a 1860 pero las innovaciones más radicales surgieron en el periodo entre 1870 y 1913 en Estados Unidos y Alemania principalmente, en los que se concentraron la mayor parte de las invenciones que se desarrollarían posteriormente a lo largo del siglo XX en un gran proceso de industrialización que coincide con el fortalecimiento de las relaciones industriales y con ellas los Sindicatos de Industria y de Empresa. Estas industrias pasaron a ser el modelo de organización del trabajo humano en las fábricas. Produciría un cambio en el sistema económico, la necesidad de capital provocó la aparición del capitalismo industrial.

No podemos olvidar que el trabajo que se desarrollaba desde el comienzo de la historia de la humanidad había sido manual, artesanal, que no existía ninguna organización del trabajo

y que se desarrollaba de manera primaria entre los miembros de las familias y las comunidades. El cambio a la industrialización si bien marcó un gran desarrollo económico, generación de empleo y riquezas las situaciones conflictivas entre las partes no se hicieron esperar donde el trabajo y su organización tuvieron trascendentales cambios pero que dieron igualmente origen a excesos del empresario y manifestaciones no solo de abusos sino de rechazo y protesta por parte de los trabajadores.

Estamos viviendo la Revolución 4.0 marcada por los grandes cambios en el trabajo y los elementos utilizados para realizarlo y fue precisamente, esa primera Revolución conocida como Industrial, la que dio origen a la creación del sindicato y sin que desconozcamos que en el siglo XVIII los artesanos también tuvieron organizaciones de trabajo para mejorar las condiciones de trabajo y no de protesta o reivindicación por no haberse dado paso a la conformación de las empresas como sucedió en el siglo XIX,

Es precisamente la comparación de la Revolución Industrial y la aparición de las subsiguientes, de las cuales se afirma que son una continuación de la primera y única ya que la aparición de nuevos materiales y su utilización, así como invención de nuevas máquinas y equipos hasta la llegada del teléfono celular en 1990 donde irrumpen las nuevas tecnologías de la comunicación terreno en el cual se han presentado los más grandes y acelerados cambios.

De esta evolución nos ocuparemos para el recorrido veloz que pretendemos llevar a cabo en el recorrido de casi dos siglos, visualizar las etapas del sindicalismo y entender su presente y su futuro.

También es preciso recordar que su evolución no ha cumplido el mismo proceso ni en el tiempo ni mucho menos en la importancia alcanzada en algunos países desarrollados frente a los países en vía de desarrollo, marcando como es apenas lógico, un resultado bien diferente en el cumplimiento de sus objetivos y misión, eso impide la posibilidad de crear modelos uniformes sin atender a las grandes diferencias, lo que a la postre genera situación conflictiva.

Robert Owen en el Nuevo Reino o Gran Bretaña, de entonces, da paso a una nueva forma de organización para oponerse y luchar contra esos excesos y nace el Sindicalismo como respuesta y como mecanismo de defensa. Es en Londres en los años de la Internacional en 1964 que se crea la Asociación Internacional de Trabajadores como primera central sindical. En ese mismo año en Francia se reconoce el derecho de huelga, anteriormente considerado como delito.

No obstante, el tomar como elemento de lucha y enfrentamiento desde un comienzo, el asumir estas posiciones, se parte de una agresión, de un desconocimiento, de un irrespeto a un derecho y eso genera el conflicto, una de las características que ha predominado en la vida del Sindicalismo en la historia de la humanidad y que en nuestro sentir ha dificultado de manera muy significativa las relaciones laborales entre el capital y el trabajo.

Ubicarlo desde el punto de vista psicológico, histórico y político, abre paso a falsear su origen de rechazo y de protesta, de reivindicación de derechos, esa desviación consideramos ha sido un factor muy relevante en el desvío de su verdadera misión por haberse utilizado con fines netamente políticos,

olvidando su tarea reivindicatoria de unos derechos desconocidos, violados o ignorados.

El enfrentamiento con el Estado y la clase capitalista sirve a Marx para señalar la causa del sindicalismo en “el desarrollo industrial que creó un género de vida miserable para las masas trabajadoras” la necesidad de agruparse, de generar nuevas formas de lucha para lograr enfrentarse con.....”. Ese estigma de enfrentamiento, de confrontación, de lucha de la ideología marxista, en nuestro sentir y hasta hace muy poco, mantuvo el concepto por parte de la clase trabajadora de ver al empleador como el explotador, lo que hizo mucho más difícil el relacionamiento entre el capital y el trabajo.

No diremos ni mucho menos, que no se han cometido excesos y violaciones de derechos a los trabajadores, pero el entendimiento y la posibilidad de solucionar los conflictos naturales entre dos fuerzas dispares hubiera sido más fácil si no se hubiera mantenido por tantos años esa imagen del “vampiro chupa sangre” con el cual se denominaba al patrono.

Aun, dolorosamente, en pleno siglo XXI en el Foro más importante del mundo trabajo, en las reuniones anuales de la OIT en Ginebra, en las intervenciones de algunos trabajadores se mantiene esa dialéctica mandada a recoger, frente al Dialogo Social tantas veces allí promulgado en este escenario tan calificado.

Estas consideraciones puestas de presente nos permiten visualizar la tremenda transformación que se ha llevado a cabo en el mundo del trabajo, en la forma de ofertarlo, de realizarlo en la aparición de un sinnúmero de formas de trabajo, en la segmentación de las empresas en la externalización de procesos productivos y de bienes y servicios y sin que

nos detengamos en fenómenos como la Globalización, las crisis económicas de las cuales hemos aprendido poco pues de lo contrario la de 1929 no hubiera sido seguida por la de los Tigres Asiáticos de 1987 y la de 2008 de la cual muchos países europeos no terminan de reponerse y que obviamente tuvo repercusiones en América siendo Estados Unidos el que presenta una superación extraordinaria de la misma.

No podían permanecer incólumes por tanto las relaciones colectivas de esta gran transformación que entraremos a analizar a espacio dentro del desarrollo del tema propuesto.

En cuanto a las etapas de desarrollo y auge de las organizaciones sindicales debemos distinguir dos aspectos importantes: el auge de la industrialización y la época de bonanza que esto trajo frente a los abusos de explotación que infortunadamente se dieron así como de la violación de los derechos de los trabajadores generados precisamente de los Convenios 87 sobre derecho de asociación y libertad sindical como derecho fundamental inherente a la persona misma del trabajador consagrado como tal en la Declaración de Derechos Fundamentales de 1944, libertad de asociación y desarrollado en el Convenio adoptado por la OIT en 1948, seguido del que consideramos su apéndice y razón natural, el Convenio 98 sobre la Negociación colectiva que siempre y así lo manifestamos, es el objetivo principal de las organizaciones sindicales que luchan por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus afiliados y de quienes sean cubiertos por las conquistas nacidas de los acuerdos colectivos.

Son estos dos instrumentos de gran trascendencia y alcance en el florecimiento de una etapa que no vacilamos llamar de “oro

“del sindicalismo y con el fortalecimiento de los existentes en los países más desarrollados y con mayor capacidad de negociar y conceder infinidad de garantías a los trabajadores organizados.

Este auge y crecimiento llega hasta el momento en que empiezan a aparecer en el mundo fenómenos como la internacionalización de las economías, la globalización y aparecen las primeras voces clamando por la flexibilidad en la contratación y despido por parte de las empresas para poder competir con los mercados asiáticos, en donde, el desarrollo del sindicalismo y la negociación colectiva, presentan índices muy bajos en comparación de los países occidentales, con grandes cargas laborales imputables a costos, frente a una mano de obra barata por el pago de salarios bajos y ninguna prestación social.

Quedan allí establecidas claramente las épocas de auge del sindicalismo frente al inicio de su decrecimiento como causa innegable, los cambios económicos en el mundo y la repercusión de las primeras crisis económicas.

La ratificación o no de los Convenios 87 y 98 de la OIT de 1948 y en años posteriores, se considera una causa determinante para el auge de los sindicatos en los países miembros que los ratificaron e ingresaron a sus respectivas legislaciones, aunque se tuvieran plasmados en sus Constituciones como sucedió en muchos países.

Se abrió paso la CSI (Confederación Sindical Internacional) el mayor exponente del sindicalismo mundial con la representación de 175 millones de trabajadores en 156 países, debemos manifestar y como producto del conocimiento de algunas de sus reuniones durante las Conferencias Internacionales del

Trabajo y los documentos que producen, que hemos conocido, que su actitud es beligerante, agresiva y nada conciliadora y que se identifica mucho con la ideología de izquierda. Eso hace que el entendimiento con las organizaciones de empleadores no haya sido muy fluido.

No obstante de las decisiones adoptadas en el 2º Congreso Mundial celebrado en Vancouver del 21 al 25 de junio de 2010 y de que se da cuenta en la obra "UNA APROXIMACION AL DERECHO SINDICAL"<sup>4</sup> y del cual tomamos las acciones que componen su programa de acción: La creación de empleo decente y sostenible, lucha por salvaguardar los empleos existentes y garantizar una protección social adecuada, incrementar los salarios y el poder adquisitivo, erradicar la pobreza y la inseguridad, establecer y reforzar los servicios públicos, promover la educación para todos, la los ingresos, no es nada diferente de lo que se viene debatiendo en el seno de la OIT en el terreno tripartito donde las partes estamos completamente identificados por ser los idearios a convertir en realidades para una justicia social y una paz duradera como lo de la formación profesional y aprendizaje a lo largo de la vida y revertir el aumento de la desigualdad tantas veces proclamado por la organización rectora en sus cien años de existencia. Lo condenable es la dialéctica que utilizan para referirse a la clase empleadora y a algunos países como como el mío, que se menciona como uno de los que no se puede visitar.

Las economías en el mundo tuvieron grandes reveses, como consecuencia se hicieron estudios sobre los costos laborales que se desprendían de la negociación colectiva,

4 Morato Garcia Rosa y Sastre Ibarreche Rafael Universidad de Salamanca Editorial Ratio Legis pág. 30

especialmente por todos los beneficios y garantías otorgados precisamente por la actividad sindical a través de la negociación colectiva y la clase empresarial empezó a clamar sobre la importancia y necesidad de revisarlos para poder ser competitivos frente a la mano de obra barata de los países orientales.

Efectivamente se revisaron muchos acuerdos colectivos y el Estado de Bienestar, ejemplo de concesiones en España, empezó a analizarse, sufrir recortes, lo que fue imitado por muchos países, basados en cuestiones económicas

Empezó el descenso en el nivel de representatividad en las organizaciones sindicales y la baja en la afiliación causada por la deslaboralización, nuevas formas de trabajo, yano dependiente y la segmentación de las empresas, la deslocalización de las mismas buscando mejores condiciones para sus inversiones. Los aspectos tributarios y de seguridad jurídica fueron elementos muy considerados por ellas. Las tasas de sindicalización disminuyeron considerablemente y con ello el debilitamiento de la negociación colectiva.

Los casos de huelga y tribunales de arbitramento también decrecieron.

En la obra anteriormente citada en la Tabla 1 y referida a la Evolución de la afiliación sindical entre 2003 y 2008 se observan muy bajos niveles de crecimiento y se mantienen las tendencias altas en Bélgica la más alta de todas, sorprendentemente con niveles altos Grecia y Chipre, muy de acuerdo con la grave crisis económica que sufrieron y que los llevó al borde de sanción por parte de la UE, Noruega, Italia, Rumania, estos tres con valores semejantes y del 4% en cuanto a tasas de sindicalización.

Los demás países presentaron porcentajes

de baja muy notables como Eslovaquia del menos 34.1 por ciento y Lituania con porcentaje igual. Esto refleja un gran decrecimiento de los niveles de sindicalización que han seguido y vaticinamos seguirán decreciendo.

### 3. EVOLUCION DE LAS FORMAS DE TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES

A partir de la década de los 80, asistimos al fenómeno de la externalización de los procedimientos y servicios originados en la necesidad de servicios especializados de más alta calidad y que fueran más competitivos con abaratamiento de costos por la eliminación de los riesgos de comisión de errores y repetición de procesos, por la disminución de costos por la adquisición de materiales en cantidad. La utilización de mano de obra especializada. El auge del llamado mediante anglicismo “outsourcing”, no otra cosa que la externalización de los procesos y servicios, Esa tercerización llegó para quedarse y ante su auge ha venido siendo reglamentado en muchos países.

Esto significó un nuevo modelo de relaciones ya no laborales sino con clientes tornándose en relaciones comerciales, y el fenómeno de la intermediación laboral tan discutida y atacada especialmente por las organizaciones sindicales que pierden posibilidad de afiliaciones a los sindicatos sigue siendo una de las nuevas formas de trabajo.

A ello debemos agregarle el Teletrabajo o trabajo comunicado nacido de la crisis del petróleo en los Estados Unidos y que se ha masificado y extendido por muchos países.

Ventas por catálogo y por Internet y últimamente las plataformas como Uber, Rapid,

Amazon, Globo, entre otras incidiendo en la sindicalización de manera notoria.

La escasa sindicalización y decrecimiento de la existente se refleja en la negociación colectiva que ha perdido fuerza y poder frente a la clase empleadora.

Este ha sido un fenómeno generalizado con algunas excepciones como en Colombia donde por Sentencias de la Corte Constitucional, por demás muy controvertidas, aun por las mismas organizaciones sindicales mediante la C- 567 de 2000, se abrió paso la tesis del paralelismo sindical contra lo que se había mantenido de la unidad sindical eliminándola al abrir la posibilidad a la múltiple afiliación, mediante la C- 797 del 2000 establece la posibilidad de que un mismo trabajador se afilie a varias organizaciones sindicales.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral en una sentencia más reciente, la 76625 del 8 de marzo de 2017, superando todo lo anterior abre la posibilidad de que un mismo trabajador se beneficie de diferentes convenciones colectivas a consecuencia de esa múltiple afiliación.

Esto nos lleva a recordar las palabras del Maestro mexicano Néstor de Buen Lozano quien afirmó en su obra las Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “la excesiva regulación es el motivo de la desregulación”.

En el caso de Colombia y por razones netamente políticas haber permanecido durante tantos años como caso de análisis por la Comisión de Aplicación de Normas en su reunión anual motivó el excesivo proteccionismo a través de las Leyes concediendo la Personería Jurídica Automática a las organizaciones sindicales con la sola Acta de Constitución Publicada en el Ministerio de Trabajo y la calificación de la huelga por parte del Tribunal

Superior Sala Laboral en primera instancia y la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral segunda instancia quitando al Ministerio de Trabajo esa facultad.

Fuera de haber aumentado la conflictividad y sin que se refleje en el crecimiento de la fuerza sindical de una manera significativa y menos del fortalecimiento de la negociación colectiva estas medidas han sido absolutamente contraproducentes y excesivas en nuestro sentir, por ello no vacilamos el criticarlas abiertamente.

A las empresas les ha complicado mucho la negociación colectiva que en ocasiones se torna simultánea con organizaciones paralelas que no llegan a acuerdos de unir los pliegos de peticiones lo que debilita la negociación colectiva a la fuerza sindical y la atomización de los sindicatos que si bien es cierto, han aumentado numéricamente, inclusive en cuanto a las Centrales de Trabajadores que de las 3 tradicionales pasaron a 7 y el fenómeno del carrusel de fueros sindicales mediante el cual ante la necesidad de buscar protección se funda un Sindicato que adquiere personería jurídica automática en el momento de su Constitución y los fundadores y sus directivos quedan amparados por la garantía del fuero sindical, en lo que muchas veces se ha calificado de libertinaje sindical.

El índice de sindicalización ha crecido pasando del 3.8 por ciento al 4.3 por ciento sin repercutir mayormente en la negociación colectiva pues son sindicatos pequeños sin mayor representatividad.

Son absolutamente criticables estas garantías otorgadas por la Corte Constitucional que no le han hecho mayor favor al Sindicalismo colombiano y que hemos querido mencionar en

este trabajo para conocimiento, pues creemos estar frente a un fenómeno único o por lo menos nada usual.

Estos cambios fundamentales dieron lugar a un nuevo modelo de relaciones laborales en donde de la época de grandes conquistas por parte de las organizaciones sindicales, agrupadas en Centrales muy fuertes, en países en donde se desarrollaron de una manera sorprendente siendo los países Nórdicos, seguidos por el Reino Unido, Alemania, España, Francia Italia, en donde el sindicalismo tuvo su más grande expresión seguidos por los Estados Unidos, México, Argentina, Brasil y Colombia, que inclusive llegaron a formar parte de esas Centrales de carácter mundial pero es cierto igualmente que esas conquistas obtenidas en tiempos de bonanza económica en el mundo tuvieron que ser revisadas y desmontadas paulatinamente por la imposibilidad de cumplir esos compromisos adquiridos. El Estado de Bienestar Español fue una prueba evidente de ello.

Las grandes huelgas como instrumento de presión se fueron haciendo cada vez menos frecuentes y menos fuertes. Los Tribunales de arbitramento de igual manera han perdido mucha vigencia. Más adelante nos referiremos a ellos frente al Sindicato de hoy.

No quisiéramos finalizar esta parte sin referirnos a los Órganos de Control de la OIT y en especial al Comité de Libertad Sindical y el papel cumplido por estas instituciones.

El Comité de Libertad Sindical, como se recordará órgano tripartito creado en 1951 por el Consejo de Administración compuesto por 9 miembros y sus suplentes que son igualmente citados para sus reuniones tres veces en el año y que provienen de los tres sectores,

Gubernamental, Trabajadores y Empleadores que examina de manera preliminar las quejas contra los países miembros antes de ser sometidas al procedimiento especial por el incumplimiento de los Convenios adoptados y debidamente ratificados por ellos y que conduce a llamar la atención del país cuestionado para que tome medidas para remediarlas antes de pasarlas a la Comisión de Investigación y Conciliación.

El Comité publicó en el 2005 una Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical con gran énfasis en los Convenios 87 y 98, el 154 y la Recomendación 163, se ha tratado de que éste informe tenga carácter vinculante y muchos países como Colombia en fallos de la Corte Constitucional llegaron a insinuar este carácter lo cual se rechaza enfáticamente pues este es un Órgano de Control y no normativo. Viola igualmente la Constitución de la OIT que establece que los Convenios, debidamente ratificados entran a formar parte de la legislación nacional siempre y cuando no choquen con la Constitución de respectivo país que lo somete al control de Constitucionalidad.

Consideramos este exceso de interpretación, como el deseo de amparar cada vez más la fuerza sindical y por ello siempre se ha mirado con recelo la actividad del Comité y muchas veces dentro de las manifestaciones que hacemos, de que después de CIEN AÑOS de existencia, la OIT necesariamente, debe revisar sus estructuras y procedimientos, empezando por el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos que ha desviado su concepción inicial así como su conformación y la Comisión de Aplicación de Normas, para una efectiva tarea de control, empezando por encontrar las

bajas tasas de ratificación de los Convenios. Grandes pero urgentes tareas para el Segundo Centenario.

#### 4. EL PRESENTE Y EL FUTURO DEL TRABAJO

La nueva generación de los nuevos robots se inicia en la década de los sesenta cuando en un programa de televisión en Estados Unidos Joseph Engelberger se presenta con su creación un robot, un brazo metálico articulado con una caja con los componentes computarizados de la máquina, esta acontecía en 1966 y fue presentado con el nombre de Unimate utilizado en las cadenas de montaje La General Electric instalo su primera versión en la cadena de ensamblaje en New Jersey.

¿Qué es un robot? Se puede definir como “un manipulador multiusos, reprogramable, controlado automáticamente, programable en tres o más ejes que puede fijarse en su lugar móvil para su uso en la aplicación de automatización<sup>5</sup> industrial”

A partir de 1970, hemos asistido a las grandes transformaciones en el mundo del trabajo y podemos compartirlas desde la experiencia.

La aparición de innumerables y nuevas formas de trabajo indican que los modelos existentes no resultaban adaptables a un mundo cambiante afectado especialmente por golpes muy serios a la economía que exigieron cambios en la contratación de los trabajadores que se adaptara mejor a los ciclos de producción y ventas, así mismo la flexibilidad en la desvinculación. Los hechos rebasan las normas y ante esos fenómenos fueron apareciendo

5 International Federation of Robotics, 2016



regulaciones cuando quedaron en el marco de la relación laboral, pero muchas de ellas tomaron figuras del derecho civil y el comercial y viene con ello la deslaboralización que ha sido un fenómeno constante en los últimos 40 años y que continúa con la aparición de estas nuevas formas de trabajo basadas en plataformas a las que ya nos hemos referido.

El uso de las nuevas tecnologías a raíz de la aparición del teléfono celular en 1990 marca ese avance en las comunicaciones donde el cambio de las formas de trabajo es sorprendente.

A raíz de la crisis del petróleo en 1973 en Estados Unidos y para economizar en el consumo de gasolina en los medios de transporte se abre paso el Teletrabajo que ha marcado un hito y un desarrollo del trabajo a domicilio que está siendo muy utilizado con sus críticas pero también con los grandes beneficios que son evidentes desde el punto de vista de abaratamiento de costos, mejoramiento del medio ambiente y posibilidades de conciliar la vida personal y familiar con la laboral así como flexibilizar la jornada de trabajo.

Ese nuevo cambio tecnológico abarató costos de producción especialmente con la introducción de robots y de la computación.

En la actualidad y como fenómeno cíclico, estamos experimentando un cambio sin precedentes en los modos de producción de interacción entre las personas e incluso en los modos de creación del conocimiento. “La cuarta revolución industrial dibuja un futuro muy diferente” afirma Manuel Alejandro Hidalgo en su obra *El Empleo del Futuro*<sup>7</sup>

Son los incentivos económicos los que fuerzan la innovación afirma Robert C Allen enmarcando su tesis en la teoría del crecimiento económico con cambio tecnológico

inducido. Un repaso a la primera revolución industrial y su continuidad para algunos, para otros la sucesión de la segunda y tercera que se confunde con la cuarta le dan la razón a Allen y a otros economistas que opinaron como él.

En estas breves referencias podemos sintetizar el presente del trabajo para adentrarnos en el futuro del trabajo que es el que realmente ha despertado tantas inquietudes e incertidumbre ante las posibilidades de pérdida de puestos de trabajo cuyas cifras no terminan de acordarse, pero la expectativa de las nuevos que generaran la utilización de las altas tecnologías.

Caracteriza el futuro del trabajo un gran pesimismo generado en los cálculos de pérdida de puestos de trabajo y desaparición de ocupaciones y tareas basadas en la automatización de las mismas siendo ellas dos cuestiones muy diferentes. Las ocupaciones agrupan tareas y son estas las susceptibles de automatización.

¿Cómo será el empleo del futuro? Sin duda alguna se verá afectada por una segunda automatización ya iniciada. Muchos empleos cambiarán o desaparecerán, los más rutinarios o repetitivos, pero finalmente los que asumen el riesgo de automatización son las personas. Las características de un empleo determinan qué tipo de candidato y que habilidades se requieren con lo cual el riesgo de automatización estará en que la persona no demuestre las habilidades necesarias (educación, experiencia) a lo largo de su vida, dándose la probabilidad de sustitución y las de menor probabilidad las relacionadas con las capacidades cognitivas del ser humano y que realicen tareas menos repetitivas.

Serán entonces las habilidades que mayor aumento e importancia tendrán: la originalidad,

la fluidez de ideas, el razonamiento deductivo, la sensibilidad al problema y el razonamiento inductivo, todas ellas asociadas a empleos donde las habilidades sociales serán importantes.

La segunda ola de automatización generará disrupciones en el mercado de trabajo de tal modo como lo hicieron los cambios tecnológicos previos siendo posible que la principal consecuencia no sea el aumento del desempleo tecnológico y veremos otras consecuencias menos deseables como el de las relaciones laborales con el aumento de una polarización o en el incremento de la desigualdad de ingresos y con ello situaciones de mucha conflictividad. Con menos educación, menos salario y potencial aumento de la pobreza e inequidad social, teniéndose que centrar la agenda de los gobiernos en análisis económico y actuación política.

## 5. EL SINDICATO DE HOY

Con el panorama descrito, el Sindicato de ayer quedará en el pasado dando paso a una agrupación de trabajadores que han cambiado completamente en su posición frente al empleador de antaño pues seguramente habrán pasado a ser clientes, inclusive competencia en sus negocios, tendrán que crearse nuevas organizaciones de trabajadores donde el objetivo no será la reivindicación de derechos sino la protección de los derechos humanos que protegerán ese trabajador del siglo XXI.

Con el cambio sufrido por las empresas por la segmentación, la deslocalización, la misma finalidad con la cual invierten en países que les proporcionan por un período determinadas garantías de exenciones tributarias y pagos parafiscales (como en Colombia) incentivando

la inversión, pero con un carácter temporal que no dura más de cinco años porque luego emigran a finalizar el periodo de gracia. ¿Qué organizaciones sindicales podrían establecerse y que tipo de negociación colectiva adelantarse frente a esa volatilidad? Con razón se les llama los capitales golondrina.

Estas consideraciones nos indican claramente que las organizaciones que se creen para este siglo XXI serán muy diversas y no con carácter reivindicatorio sino colaborativo, de socios con el propósito de que a ambos les vaya bien en el negocio.

El instrumento de entendimiento tendrá que ser el Dialogo Social no basado en el Tripartismo porque en países como China se habla del Cuarteto del Dialogo Social y en nuestro sentir debe ampliarse a los interlocutores sociales que demuestren interés y capacidad de aportar soluciones e ideas al caso controvertido.

El Informe Mundial sobre el Futuro del Trabajo presentado por la Comisión de Alto Nivel en Enero pasado señala que hay que aprovechar el momento para revitalizar el Contrato Social que presupone acuerdo de voluntades con propósitos que beneficien a ambas partes como principio contractual y que a través del Dialogo Social garantice la pertinencia del contrato con miras a afrontar los cambios en curso si todos los actores del mundo intervienen en él reforzando nuestro planteamiento de que el Dialogo Social tiene que abrirse necesariamente a todos los interlocutores sociales que serán quienes demuestren interés y capacidad para aportar fórmulas de solución de conflictos.

Del Diálogo Social ¿Nuevo camino para los Sindicatos?,<sup>6</sup> una publicación de la OIT de 2000

6 SEPULVEDA Malbran Juan Manuel, María Luz Vega Ruiz El Dialogo Social ¿Nuevo Camino para los

de su presentación extractamos el siguiente aparte por su gran pertinencia y coincidencia con nuestros planteamientos: “En este dialogo deben participar todas las organizaciones representativas de los diferentes sectores sociales que precisamente por ello, constituyen la vía mediante la que dichos sectores defienden sus intereses?”

En la 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018 el Informe VI presentado a estudio, en el párrafo 8 se deja constancia de que una serie de problemas han llevado a los actores fundamentales del diálogo social y a la OIT a estudiar formas de adaptar el dialogo social ay mejorar su pertinencia en el mundo del trabajo en permanente evolución, aprovechando las ventajas de la actual economía globalizada y un entorno que cambia rápidamente.

Consigna que China y gobiernos locales introdujeron cambios en sus mecanismos tripartitos de coordinación de las relaciones laborales y en Túnez la existencia del Cuarteto del Diálogo Social Tunecino al cual se le dio el Nobel de la Paz en 2011 por la construcción de una democracia pluralista con lo cual queda confirmado que el Tripartismo en el Diálogo Social ha sido revaluado precisamente por los cambios en el mundo del trabajo.

## 6. CONCLUSIONES

Resulta evidente que el Sindicalismo para el Siglo XXI tiene necesariamente que alejarse del modelo tradicional de hace dos siglos por efectos de las grandes transformaciones en el mundo del trabajo.

.....  
Sindicatos? OIT Primera edición febrero de 2000 pág.

La presencia de las Revoluciones empezando por la Industrial para llegar a la 4.0 con los grandes cambios en el trabajo y sus procesos, la utilización de diferentes materiales y elementos en su realización indican la evolución que ha debido sufrir el sindicato para adaptarse a esos grandes cambios en el trabajo, no obstante y con todo respeto por ellos parecen haberse quedado en el tiempo como organizaciones pétreas e inflexibles con la consecuencia de haber perdido representatividad y con ello una sensible baja en la tasa de sindicalización y obvio en la trascendencia de la negociación colectiva.

Al realizar esa transformación profunda que deben asumir se impone la revisión de los mecanismos de presión como son la huelga y la figura del arbitramento los cuales han perdido efectividad y vigencia, posiblemente cumplieron su papel pero se requieren figuras nuevas, que se adapten a los grandes cambios sucedidos en el mundo del trabajo.