

**Foro Social Mundial – 14 de marzo 2018**  
**Apuntes para una intervención en el foro "el futuro del trabajo"**  
**organizado por la CUT Brasil**

**Tercera mesa: desafíos para las organizaciones sindicales**  
**Rafael Lamas- FGTB**

1. No hay determinismo tecnológico. Nada está escrito de antemano. No hay que negar las dificultades que nos plantea la digitalización de la economía, pero también tenemos que proponer soluciones a l@s trabajador@s impactad@s. O sea mezclar el pesimismo que nos puede caer encima al analizar fríamente la situación actual con el optimismo que tenemos que brindarles al querer cambiar y mejorar las cosas.
2. La cuestión fundamental será cómo la sociedad va a repartir el valor añadido creado por la digitalización. ¿A quién le va a beneficiar el aumento de la productividad y de los beneficios de las empresas involucradas, solo a una minoría, digamos el 1% más rico del planeta o también a los otros 99%? Unos de los retos del movimiento sindical y social va a ser de presionar los gobiernos y las instituciones internacionales para que la riqueza generada se reparta de forma justa. Es decir, no solo impedir un reforzamiento de las desigualdades crecientes actuales, sino disminuir el nivel actual e insoportable de las desigualdades sociales y económicas. Dicho aun de otra manera: ¿qué tipo de nuevo contrato social podemos conseguir?
3. Asimismo, los sindicatos también tenemos el reto de organizar a l@s trabajador@s implicad@s en las diferentes formas de empleos vinculados con la digitalización: economía de plataforma, "uberización", automatización, robotización,... Tenemos que convencer a est@s trabajador@s que somos capaces de aportarles derechos laborales y bienestar sin tener que rebajar los derechos de l@s trabajador@s de la economía "clásica". No es un trabajo fácil porque estos trabajadores muchas veces trabajan de forma aislada, con pocos contactos con los colegas. O sea que el sentimiento de pertenecer a un colectivo no es una evidencia para ellos. Organizar a est@s trabajador@s pide muchos esfuerzos humanos y financieros. Y seamos honestos, a veces, para resultados escasos. Pero tenemos que seguir adelante. No hay otra vía. Y el intercambio de experiencias - buenas y malas- entre sindicatos nacionales es imprescindible.

4. Una cosa es querer defender y dar derechos a es@s trabajador@s precari@s. Otra cosa es provocar con ello una rebaja de los derechos existentes de otros grupos de trabajo. En Los Países Bajos, por ejemplo, los falsos independientes forman ya el 20% de la fuerza de trabajo y se piensa que podrían formar, si la tendencia actual continúa, 40% en 2030. En tal situación, el riesgo es grande que el sistema actual de negociaciones colectivas esté perturbado.
5. ¿Qué tipo de contrato de trabajo y qué tipo de derechos individuales somos capaces de negociar? Sabemos que muchos de est@s trabajador@s están obligados de firmar contratos de independientes pero que son económicamente dependientes de un empleador. Son lo que llamamos los falsos independientes. ¿Debemos para estos falsos independientes crear un tercer estatuto entre el contrato de emplead@ asalariad@o clásic@ y el verdadero independiente? Si miro el movimiento sindical europeo al que pertenezco, algunos sindicatos lo piensan o por lo menos no rechazan la idea, otros se niegan a dar ese paso. Entre estos últimos, está mi organización. Para nosotros, abrir la vía a un tercer estatuto provocaría un peligro muy importante para el estatuto actual del asalariado. Abrir las negociaciones colectivas a un@s trabajador@s que no tengan el estatuto de asalariado conllevaría la aniquilación a mediano o largo plazo del estatuto de l@s asalariad@s actuales.
6. Muchos de esos nuevos empleos son empleos precarios, mal pagados, con pocos derechos. Debemos utilizar los diferentes niveles del diálogo social y de la negociación colectiva para reforzar los derechos de estos trabajadores. Dándoles, por ejemplo mejor derecho a la protección social. Pero me repito; el derecho a estar incluidos en la negociación colectiva debe estar vinculada con el paso a un estatuto de asalariado.
7. Utilizar los medios del diálogo social primero al nivel nacional y sectorial y después al nivel de la empresa. Sin olvidar el nivel internacional y el papel fundamental que debe desempeñar la Organización Internacional del Trabajo y su sistema normativo. Que sean la promoción y ratificación de las convenciones internacionales del trabajo ya existentes. O nuevos instrumentos normativos a crear que permitan luchar eficazmente contra el trabajo precario. En relación con las normas existentes, quiero destacar el hecho que la mitad de la población mundial vive en países miembros de la OIT pero que aún no han ratificado los convenios fundamentales

número 87 y 98 sobre la libertad sindical, el derecho de huelga y el derecho a la negociación colectiva. Otra estadística importante: 75% de l@s trabajador@s en el mundo no tienen ninguna o muy baja protección social en oposición con otras convenciones y recomendaciones claves de la OIT.

8. Por falta de tiempo, solo mencionaré también que la digitalización y la cuestión de la creación o no de un nuevo estatuto que debilita el estatuto de l@s asalariad@s también pone en peligro la capacidad de financiación del Estado, de los servicios públicos y de la seguridad social a través de una disminución de los ingresos fiscales y de las cotizaciones sociales.
9. En conclusión, otro mundo es posible también para l@s trabajador@s precari@s de la nueva economía. Tenemos soluciones a nuestro alcance. No es el primer desafío que se plantea el movimiento sindical en su historia vieja de 150 años. Si mantenemos nuestra voluntad común de justicia social y solidaridad, seremos capaces de construir respuestas y alternativas pragmáticas y solidarias.

\*       \*  
\*