

EL CONTENIDO Y EL SENTIDO DEL TRABAJO SON EXIGENCIAS DE JUSTICIA SOCIAL

Alain Supiot

Entrevista de Stephane Bechaux y Francois Desriaux

<https://www.alternatives-economiques.fr/alain-supiot-contenu-sens-travail-exigences-de-justi/00095339>. Enero 2021

Traducido y publicado por viento sur

Tomado del blog Arrabal Jurídico

De Armando de Petris (Argentina)

¿Qué enseñanzas extrae de la crisis epidémica y económica que ha marcado el año 2020?

Esta crisis muestra el carácter ilusorio de algunos discursos sobre una economía que se habría hecho inmaterial, completamente en las manos de los “manipuladores de símbolos”, por retomar la expresión del economista americano Robert Reich.

Con la covid-19, los trabajadores rutinarios, mal remunerados y de quienes algunos anunciaban su próxima sustitución por las máquinas, se han revelado esenciales.

Va a haber que sacar conclusiones de esta centralidad de las tareas esenciales, mejorando los ingresos y las condiciones de trabajo de quienes las realizan.

La gran característica de la especie humana es la división del trabajo. No empezó con el fordismo sino que es una constante en la organización de todas las sociedades.

Esta crisis nos recuerda nuestra interdependencia de unos y unas con otras y otros.

Establecer una comunidad de trabajo, sea a escala de una empresa o de una nación, exige poner en práctica mecanismos eficaces de solidaridad. Sin embargo, ¿desde hace ya muchos años se está intentado destruirlos!

Al mismo tiempo que se ve exacerbada por el confinamiento, la pulverización de la sociedad en individuos está mostrando sus límites; llevada al extremo, esa concepción no es vivible.

La crisis sanitaria ha reforzado también la economía de las plataformas, con condiciones de trabajo frecuentemente degradadas.

¿Es inevitable la uberización del mercado de trabajo?

La revolución numérica se acompaña de múltiples tentativas de promover formas de trabajo que no llegan al empleo asalariado.

Por otra parte, eso no es nada nuevo.

En los años 1960, la industrialización de la agricultura vino acompañada de contratos de integración que someten a los campesinos y campesinas a las empresas agroalimentarias y los privan de toda autonomía en su trabajo, sin reconocerles su calidad de asalariados.

Estos llamados independientes no controlaban nada pero debían trabajar enormemente para conseguir un ingreso a menudo inferior al salario mínimo horario.

Y no podían obtener la recalificación de esta relación en contrato de trabajo ya que, en 1964, el legislador intervino para impedirlo.

Al igual que ahora se intenta hacer a las y los trabajadores uberizados.

Cuando se sabe que el sector agrícola sufre la tasa más elevada de suicidio, esto supone un mal augurio para la salud de los trabajadores y trabajadoras de las plataformas...

Esta tercera vía entre el estatus salarial y la independencia es un callejón sin salida social.

En todas las partes del mundo, incluido Estados Unidos, los tribunales han recalificado en contrato de trabajo el empleo de los repartidores o de los chóferes de las plataformas.

A mi entender, es primordial que el juez siga teniendo la posibilidad de determinar o no esta recalificación.

En la actualidad, bajo la presión de un intenso lobbying, el legislador parece empeñarse en sustraer a las plataformas de la aplicación del derecho del trabajo. Es un juego muy peligroso del que no se mide lo suficiente los riesgos que implica.

Por otra parte, la concepción de los algoritmos debería ser objeto de un debate contradictorio e incluso entrar en el campo de la negociación colectiva. Para ello es preciso un marco legislativo. En caso contrario, no pasará nada y las plataformas se contentarán con reclamar cartas inútiles e inoperantes.

La crisis sanitaria ha dado igualmente una formidable aceleración al teletrabajo. ¿Hay que alegrarse por ello?

Los anteojos económicos son ciegos al trabajo invisible, el que se realiza fuera del mercado; en particular, la educación de los niños y niñas.

En las clases populares, especialmente entre las madres monoparentales, la desregulación del tiempo de trabajo socava las capacidades educativas de las familias.

Después, ¡es desolador ver caer dramáticamente el nivel escolar en ciertos territorios y ver a los jóvenes tener que valerse por sí mismos y caer en la delincuencia!

Mi temor es que el teletrabajo desempeñe un papel de amplificador de estas derivas. En el siglo XIX, la revolución industrial rompió los ritmos de la vida humana que imponía la naturaleza.

Desde esa época, la misión del derecho del trabajo ha consistido en establecer reglas de concordancia de los tiempos que tomen en cuenta la vida fuera del trabajo, sea social o familiar.

No es concebible que el trabajo prospere fuera de ese marco, de esas limitaciones. Para ello es primordial que su puesta en práctica no corresponda a los contratos individuales o a los acuerdos de empresa.

Es necesario un marco colectivo mucho más amplio, que se imponga a todas las empresas. Pero no se hace.

El legislador se inclina hacia la inversión de las normas y a la primacía del acuerdo de empresa...

Tenéis razón. Pero esta ambivalencia no viene de ayer.

En 1982, las leyes Auroux ciertamente querían introducir mecanismos económicos en la empresa. Pero incluso antes de estas leyes, dos ordenanzas anteriores concedieron a las empresas la posibilidad de derogar la ley en ciertos casos.

Algunos dirigentes veían entonces en el contrato colectivo de empresa un medio para soslayar el Código de Trabajo.

La negociación colectiva se concibió como un instrumento de política social de la competencia. Pero en la actualidad se tiende a subordinarla a la libre competencia, o incluso se hace de ella un instrumento de competencia.

Desde las ordenanzas Macron, el artículo L. 2261-25 del Código de Trabajo prevé que el Ministro de Trabajo puede rechazar la extensión de un acuerdo colectivo “por motivos de interés general, especialmente por interferencia excesiva en la libre competencia”. ¡Se trata de un giro completo!

El debilitamiento continuo de los convenios de sector rompe el equilibrio de la relación de fuerzas sin el que la negociación colectiva de empresa no es un instrumento de democratización sino de sumisión colectiva.

Por otra parte eso contraviene el Convenio nº 135 de la Organización Internacional del Trabajo, que obliga a garantizar “que la presencia de representantes electos no pueda servir para debilitar la posición de los sindicatos”.

¿Implica esto otra estrategia por parte de los sindicatos?

Históricamente, los sindicatos han admitido que la cuestión a debatir era justamente la del justo equilibrio entre las prestaciones económicas intercambiadas en la relación de trabajo: tiempo por dinero.

Lucharon contra la explotación en el trabajo, no contra la opresión en el trabajo. El movimiento obrero obvió así el contenido y el sentido del trabajo de la noción de justicia social.

En la actualidad, la revolución informática y la crisis ecológica deben obligarnos a incluirlos de nuevo. Es decir, a no razonar únicamente en términos de justa distribución de la riqueza.

El tema que debe agregarse al campo de la justicia social es el de una justa división del trabajo.

Hay que valorar que es lo que se fabrica, y la forma de cómo lo hacemos también deben ser objeto de discusión colectiva en la empresa. Mientras no se haga eso, no habrá una verdadera democracia económica. Detrás hay verdaderos problemas en materia de salud y de seguridad en el trabajo, de ecología o de uso de nuevas herramientas.

¿Cuáles serían los puntos de apoyo para iniciar este cambio?

La salud y seguridad en el trabajo es una palanca jurídica extremadamente poderosa. Afirmar que la gente no debe morir ni enfermar en el trabajo es un argumento difícil de contrarrestar, incluso para los más liberales. En su tiempo eso lo reconoció incluso Margaret Thatcher.

Es tanto más urgente abordar esta cuestión cuanto que, con la gobernanza del trabajo a través de los dígitos y los malos usos de la informática, se asiste a un auge considerable de los atentados a la salud mental.

Antes se podía estar embrutecido por el trabajo, ¡hoy nos volvemos locos!.

Si se integra la salud mental en las obligaciones de salud y de seguridad que pesan sobre el empleador, se permite al juez entrar en la caja negra de la gestión.

Y eso es una palanca formidable para conducir a las empresas a un buen uso de las herramientas digitales.

Entonces, ¿hay que salir a toda costa de esta gobernanza a través de dígitos, título de una de sus obras?

Las empresas se han encerrado en una representación cifrada de su actividad, con tablas y ratios. Esta gobernanza a través de dígitos hace pensar en el Gosplan soviético.

Al final de la URSS, los dirigentes no sabían lo que pasaba en el país pero a pesar de ello fijaban objetivos de producción. Este riesgo amenaza a nuestras empresas, que se pilotan por tablas excel.

Los dirigentes deben recurrir a los conocimientos de sus asalariados y asalariadas, que saben de sobra lo que sucede.

Los sindicatos, también, siguen siendo un instrumento potente para anclarse en la realidad de las experiencias, forzosamente muy diversas. La revolución informática podría ir en esa dirección. Pero ello exige márgenes de autonomía, de creatividad, de consulta y de reflexión colectiva.