

FES: Dossier Coronavirus

La respuesta del movimiento obrero a la pandemia*

Por Catrina Schläger y Jochen Steinhilber

La situación de las trabajadoras y los trabajadores

En todo el mundo la pandemia golpea a las y los trabajadores con una fuerza jamás imaginada. Les afectan la falta de protección en el trabajo, las preocupaciones de salud, la falta parcial o total del derecho a recibir asistencia pública, los salarios bajos, los alojamientos insuficientes, la falta de atención infantil o el miedo debido a su estado de inmigrantes. Según datos de la OIT, la pandemia de covid-19 amenaza la subsistencia de casi 2,7 mil millones de trabajadoras y trabajadores y sus familias, es decir el 80 por ciento de los asalariados del mundo. Muchos países registran un aumento dramático del desempleo: la OIT calcula que alrededor de 300 millones de puestos de tiempo completo se perderán durante el segundo trimestre de 2020. Y no hay señales de una ralentización de la pandemia, ya que los contagios registrados siguen aumentando en ocho de los 10 países más poblados del planeta.

A esto se agregan masivas pérdidas de ingreso y –en el caso de alrededor de 1,6 mil millones de personas– la pérdida completa del sustento de vida. Según cálculos de la Organización de Naciones Unidas la pobreza volverá a crecer por primera vez en treinta años, y el número de pobres se incrementaría en 500 millones de personas. En muchos casos esas personas viven en “desiertos médicos”, sin acceso a infraestructura sanitaria. Pero las secuelas financieras no se sienten solamente entre las y los trabajadores de los países en desarrollo y emergentes; se calcula que en el mes de mayo 40% de las y los inquilinos de Nueva York ya no estarán en condiciones de pagar sus alquileres, y 39% de las y los estadounidenses consultados en el marco de un estudio de la Reserva Federal respondieron que un gasto imprevisto de 400 dólares les causaría dificultades.

La pandemia revela asimismo las diferentes facetas del trabajo; pone de manifiesto la polarización y precarización de los mercados laborales y la distribución desigual de los recursos necesarios para hacer frente a las consecuencias de la crisis sanitaria. Estas afectan sobre todo a las y los trabajadores que ya sufren discriminaciones en el mundo laboral: sobre todo migrantes, jornaleros, refugiados, los pobres urbanos, personas indocumentadas y personas sin techo en todo el mundo, dado que las redes de apoyo se derrumban, mientras las fuentes de ingreso se reducen y el acceso a la infraestructura esencial se vuelve cada vez más difícil. Aproximadamente dos mil millones de personas trabajan en la “economía informal”, es decir con contratos de corto plazo, como independientes y básicamente sin protección social. Este sector agrupa a empleadas domésticas, vendedores y vendedoras ambulantes, trabajadores rurales y de la construcción y personal del sector turístico y gastronómico. Casi nadie puede aguantar varios días seguidos sin trabajar. Desde Doha, pasando por Iowa, hasta Coesfeld: en todo el mundo los migrantes laborales y los trabajadores estacionales e itinerantes padecen más el impacto de la pandemia. También las mujeres se ven particularmente afectadas por la pandemia debido a la carga del trabajo de cuidados que recae en gran parte sobre ellas, por la pérdida de sus empleos, y porque están especialmente expuestas a la enfermedad.

En el sector de la alimentación y la gastronomía más de la mitad de los puestos de trabajo está ocupada por mujeres, mientras su participación en los sectores de la salud y del trabajo social asciende a 70%.

Recién ahora presenciamos el comienzo de una profunda crisis de empleo que se constituirá en un duro desafío para los sindicatos. Las primeras reacciones a la crisis no dejan dudas de que los sindicatos de muchos países se han posicionado con claridad, tanto respecto de las medidas de corto plazo en materia de protección de la salud, mantenimiento del salario y asistencia a las y los empleados en situación de precariedad total como en lo referido a los incipientes conflictos sobre los paquetes de apoyo económico. Aunque a esta altura ya no cabe duda: muchos gobiernos y asociaciones empresariales intentan aprovechar la pandemia para bajar los estándares laborales e imponer flexibilizaciones a expensas de las y los trabajadores.

La pandemia acentúa asimismo algunos debates que ya estaban en curso. Uno de ellos gira en torno a la importancia del diálogo social durante el combate contra la crisis y las posibilidades de apoyarse en él para poner en práctica políticas coherentes y solidarias. Otro tema de importancia fundamental es la seguridad ocupacional y la interrogante de quién decide, en qué momento y bajo qué condiciones se debe retomar la actividad. Sobre todo en Europa se ha activado el debate sobre las diferencias en la valoración del trabajo. Algunas actividades que durante mucho tiempo sufrían la falta de equipamiento y estaban mal pagas, como por ejemplo los cuidados, la agricultura y el comercio minorista, de repente han adquirido “relevancia sistémica” para poder encarar la crisis sanitaria y garantizar las cadenas de suministro. Por otra parte, cabe esperar que se intensificarán los debates sobre la reestructura del mundo de trabajo en algunos países, cuya infraestructura tiene un alto potencial, comparable con los países nórdicos, pero que todavía deben avanzar más en las áreas de la actividad laboral en el domicilio y la digitalización del mundo de trabajo.

Exigencias fundamentales del movimiento sindical para hacer frente a la crisis

En todo el mundo los sindicatos encararon las consecuencias inmediatas de la pandemia, para lo cual adoptaron perspectivas diferentes. Las reacciones que se adoptaron en los diferentes países pueden agruparse en seis áreas grandes; en el centro de las medidas están sobre todo las garantías de los empleos, la protección social y el mantenimiento de los salarios. Varios sindicatos participaron asimismo activamente en la elaboración de los paquetes de ayuda económica y formularon sus reclamos. Además, en el caso de muchas organizaciones las cuestiones de la protección sanitaria y su organización (cfr. el capítulo “El nuevo auge de la seguridad ocupacional”) y del diálogo social y la participación de los sindicatos en la toma de las decisiones relevantes (cfr. el capítulo “Diálogo social: un balance con claroscuros”) tienen una importancia inmediata. Cabe agregar que sobre todo en el hemisferio sur numerosos sindicatos son actores importantes en la realización de campañas prácticas de apoyo y solidaridad, procurando protección sanitaria o la entrega de alimentos a nivel barrial o municipal, entre otros aspectos. Por último, no son pocos los sindicatos que trabajan en la resistencia contra los intentos empresariales y gubernamentales de aprovechar la crisis para suspender los derechos laborales y sindicales que pretenden facilitar, por ejemplo, los despidos, los recortes de salario y las licencias obligatorias. En algunos países, como por ejemplo en Italia, los sindicatos amenazaron con declarar la huelga para así lograr en los hechos que se adoptaran medidas de confinamiento más estrictas.

En varios países los sindicatos presentaron determinadas exigencias específicas, a diferencia de otros países, donde se sometieron paquetes muy elaborados a la consideración de los gobiernos. A modo de ejemplo, la Confederación de Sindicatos Suecos (LO) preparó un programa exhaustivo de medidas que abarcan desde el apoyo a los municipios para la prestación de servicios sociales, las compensaciones salariales, la asistencia por desempleo y medidas de capacitación y de infraestructura hasta reclamos en el área de las políticas para la protección del clima.

Una medida fundamental para asegurar el ingreso: el subsidio de desempleo parcial

En el caso de casi todos los sindicatos el problema prioritario ha sido la necesidad de asegurar los ingresos de las y los trabajadores. En numerosos países los sindicatos exigieron una especie de compensación salarial (que fue puesta en práctica por los gobiernos, por lo menos en parte) al estilo de lo establecido en el modelo de desempleo parcial de Alemania: en Israel la federación Histadrut introdujo esta opción bajo el nombre de “modelo alemán” al debate, el porcentaje de la compensación que se presta en este caso está sujeto a controversias; en Bulgaria el modelo se conoce como “60:40”, dado que el Estado asume el 60% de los salarios y aportes; en Letonia el subsidio de desempleo parcial no puede exceder un máximo de 700 euros, lo que ha generado duras críticas sindicales; y los sindicatos de Eslovaquia insisten en que el subsidio de desempleo parcial sea sancionado por ley. Con un pago equivalente a 84% del salario neto Francia desembolsa un subsidio generoso, mientras en Italia los sindicatos lograron que el sistema de subsidio de desempleo parcial se extendiera para incluir también a las microempresas que anteriormente no se habían contemplado. En la mayoría de los países, como por ejemplo en Dinamarca, la compensación estatal se presta bajo determinadas condiciones, como por ejemplo la suspensión de despidos por razones económicas.

Hay fuertes diferencias entre las modalidades de desembolso y financiamiento de los subsidios: en Estonia los sindicatos participaron en el desarrollo de un sistema que organiza el pago de los subsidios a través del seguro de desempleo, mientras Finlandia pone el énfasis en asegurar el ingreso familiar. El paquete de medidas, en cuya elaboración los sindicatos participaron, prevé, entre otros aspectos, que el Estado asuma el pago de los salarios de madres y padres con hijos menores de 12 años a su cargo. En Dinamarca los sindicatos participaron en el desarrollo de una idea interesante para el sector turístico que resultó muy afectado: en lugar de despedir a las y los trabajadores, las empresas deben inscribir a su personal en cursos de capacitación en línea con una duración de 30 días. Mientras tanto, su salario es compensado por varios fondos, al tiempo que las empresas asumen únicamente los precios de los cursos. Lamentablemente, hay situaciones en que las empresas no transfieren los fondos estatales a las y los empleados. Por esto los sindicatos de Japón y Corea del Sur, entre otras organizaciones, exigen que los controles y el seguimiento por parte del Estado se intensifiquen para eliminar esta práctica y pedir cuentas a las empresas. Por último, los sindicatos de Lituania confeccionan estadísticas propias para compararlas con las oficiales y descubrir posibles abusos.

Una amplia red para respaldar a trabajadores informales, desocupados, jubiladas y jubilados y pobres

En numerosos países los sindicatos enfocan sobre todo a las y los empleados informales. Las confederaciones sindicales de América Latina exigen mayoritariamente el pago de un ingreso básico para los grupos sociales más vulnerables, pero sobre todo un ingreso seguro

y apoyo para el sector informal. En opinión de los sindicatos, en Brasil debería triplicarse el monto de los subsidios especiales para los cuarenta millones de trabajadoras y trabajadores informales. Pero dado las enormes filas y los tiempos de espera en los bancos y otros puntos de pago, se debe mejorar asimismo el sistema de desembolso a las y los destinatarios. Los sindicatos italianos lograron que las y los trabajadores contratados y empleadas domésticas tuvieran derecho a recibir un subsidio y que se introdujera un “seguro básico coronavirus” para las y los empleados irregulares. Y gracias a los sindicatos italianos se adoptó la medida de conceder la residencia regular a cientos de miles de migrantes irregulares (sobre todo en el sector agrícola).

En muchos países se plantea asimismo la interrogante de cómo podría fortalecerse el seguro de desempleo a la luz de las tendencias en los mercados de trabajo. Ante la amenaza del incremento del desempleo el sindicato polaco Solidarnosc aboga por una acelerada reforma de la asistencia por desempleo, tanto en lo referido a los montos a cobrar como a los plazos de vigencia. En Bulgaria los sindicatos quieren enmendar la disposición, por la que el derecho a solicitar la asistencia por desempleo está limitado a una vez cada tres años. La central austríaca ÖGB reclama el aumento de la asistencia de 55% en la actualidad a 70%. En cambio, los sindicatos daneses insisten en un “corona suplemento” sobre los pagos por desempleo y la ampliación de las medidas de capacitación. En México la UNT intenta aprovechar la presión que la crisis genera para proponer la creación de un seguro de desempleo. A partir de sus experiencias de crisis los sindicatos de Corea del Sur, por su parte, insisten en el fortalecimiento de los derechos laborales en el corto plazo, dado que existe un sector importante de empleados irregulares (el seguro de desempleo cubre apenas el 48% de las y los trabajadores) y que el país ha ratificado apenas cuatro de las ocho normas laborales fundamentales de la OIT.

Numerosos sindicatos vinculan la temática de la protección contra el despido con el apoyo con fondos públicos. Así, los sindicatos italianos lograron la suspensión integral de despidos de trabajadores con contratos por plazo indefinido durante la pandemia, algo que algunas centrales francesas como FO habían exigido. En cambio, el TUC británico planteó la posibilidad de una garantía de empleo para personas que fueron despedidas, además de una ofensiva de capacitación masiva.

La garantía de las jubilaciones es otro tema que figura como prioritario en la agenda sindical. La Histadrut de Israel insiste en una red de respaldo para los ahorros jubilatorios en aquellas cajas que los invierten mayoritariamente en la Bolsa. En Finlandia, la reducción de 2,6% de los aportes patronales a los seguros de jubilación (en total aproximadamente mil millones de euros) forma parte de un paquete de medidas consensuadas con los sindicatos que sirve, en primer lugar, para aliviar la carga de las empresas. Las pérdidas son compensadas con la ayuda de un fondo de emergencia gubernamental. Como contrapartida, los aportes patronales serán aumentados entre 2022 y 2025 para recuperar el fondo jubilatorio.

Diseñar paquetes de apoyo económico con proyección al futuro

Si bien en la mayoría de los países hasta ahora el debate sobre los paquetes de apoyo económico quedó opacado por las medidas de emergencia, los sindicatos ya procuran definir los criterios pertinentes. Los sindicatos franceses insisten en poner el énfasis en la transformación ecológico-social, y sectores importantes de ellos reclaman la convocatoria de una “Conferencia sobre la transformación ecológico-social” que debería fijar los lineamientos de la economía pos covid-19. Los sindicatos estadounidenses, en cambio,

exigen un nuevo contrato social universal (diálogo social, derechos de los trabajadores, salarios mínimos suficientes, fondo global de seguridad social) para fortalecer la democracia en todo el mundo. En el caso concreto de Estados Unidos abogan por un programa masivo de estímulos enfocados en las y los trabajadores, ya que las medidas adoptadas hasta ahora se orientan demasiado por los intereses de las grandes empresas norteamericanas. Dicho programa debería comprender medidas para garantizar el empleo y proteger los derechos jubilatorios adquiridos, pero también la provisión de los Estados federados y los municipios con los fondos suficientes, infraestructura y protección sanitaria. Muchos sindicatos, entre ellos los franceses, se manifiestan a favor de la prohibición estricta del pago de dividendos por las empresas que dependen de la asistencia del Estado. Desde la perspectiva sindical el aspecto clave de un combate justo contra la crisis sería, sobre todo, la distribución justa de las cargas o de la financiación de los paquetes de medidas. Se trata de asegurar que las y los trabajadores no carguen con los costos de la crisis. Esto ha sido el lema que los sindicatos latinoamericanos eligieron para el 1 de Mayo: “¡Que la crisis no la paguen los trabajadores!” Otras organizaciones sindicales como la ÖGB austríaca y la CFDT francesa reclaman un aumento de los impuestos sobre los patrimonios.

La cuestión de la justicia replanteada, ...o no

Hay otro tema que posiblemente siga presente más allá de la fase actual de la pandemia. En muchos países ha sido motivo de discusión sobre el valor del trabajo que debido a la crisis del covid-19 determinados grupos profesionales como el personal de enfermería y de cuidados, vendedoras y vendedores, choferes de ómnibus, funcionarias y funcionarios de las autoridades sanitarias o trabajadoras y trabajadores de los servicios de recolección de residuos, que anteriormente habían pasado inadvertidos, de repente se consideraron relevantes para el sistema. Dichos grupos profesionales experimentan múltiples injusticias: no pueden trasladar sus tareas a la oficina doméstica (ingl. *home office*), están más expuestos al virus y, por lo general, reciben remuneraciones bajas. En consecuencia, sindicatos como la Histadrut de Israel, además de muchas otras organizaciones, se empeñan por una mayor valoración de esas actividades a través de mejoras salariales (suplementos o prestaciones sociales adicionales para el personal de hospitales y laboratorios) y mayores niveles de seguridad ocupacional. Así, en Argentina y Bulgaria el personal de enfermería recibió un pago único adicional a corto plazo. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) por su parte hizo un llamado a la Comisión Europea para que reconozca a covid-19 como enfermedad profesional y de esta manera respalde a las y los trabajadores “de la primera línea”. Y el gobierno de Etiopía anunció que contrataría un seguro de vida para las y los empleados de la salud que deben trabajar con pacientes de covid-19. De esta manera se intenta mitigar el riesgo que corren las familias del personal de salud en el caso de que se produzca un contagio que termine en la muerte de la trabajadora o del trabajador.

En la actualidad, se observan niveles importantes de solidaridad con los grupos profesionales especialmente expuestos que se manifiestan en los aplausos nocturnos desde los balcones. Los sindicatos insisten al unísono en la mejora de los salarios. Sin embargo, parece incierto, hasta qué punto será posible implementar cambios estructurales en la estructura de las remuneraciones. Algunos sindicatos (por ejemplo, en Francia) temen que el aumento de los niveles de desempleo y los problemas financieros de las empresas resulten en la pérdida casi total de los márgenes de negociación salarial que permitirían una mejora de las remuneraciones de las y los trabajadores de los “sectores esenciales”.

El nuevo auge de la seguridad ocupacional

De la mano de la pandemia del coronavirus una de las preocupaciones más tradicionales de los sindicatos, que en años recientes había jugado un papel secundario en muchos grupos profesionales, vuelve a cobrar fuerza: la seguridad ocupacional de las y los trabajadores. Desde Argentina y Bulgaria hasta Malasia los sindicatos de todo el mundo luchan por el cumplimiento de protocolos, estándares y procedimientos de seguridad unificados para los sectores, para que las y los trabajadores no se vean en la disyuntiva de tener que elegir entre el trabajo sin protección de salud suficiente y la renuncia salarial “voluntaria”. En la fase inicial de la crisis la salud de los “grupos profesionales de relevancia sistémica” y su equipamiento con vestimenta protectora ocuparon un lugar prioritario. Sin embargo, a partir del levantamiento de los toques de queda y el paulatino reinicio de la vida económica se trata ahora de establecer reglas que sean aplicables a todas y todos los trabajadores.

Son escasos o inexistentes las instrucciones para la preparación de las nuevas directivas de seguridad ocupacional y, sobre todo, el cumplimiento de los nuevos estándares. A diferencia de muchos países (por ejemplo, Italia y Eslovaquia), donde los sindicatos fueron integrados a la elaboración de los protocolos de seguridad sanitaria desde los inicios, en América Latina tales protocolos se preparan a menudo sin participación sindical. La federación sindical europea IndustriAll Europe exige que el reinicio de las actividades industriales debe apoyarse en una nueva organización del trabajo previamente negociada que esté centrada en la salud y la seguridad de las y los trabajadores. En Italia los primeros “comités de empresa” ad hoc con representantes de las empresas y de las organizaciones sindicales en las empresas ya se convocaron en abril; a ellos les compete la supervisión y aplicación de las medidas en los seis áreas ya mencionados. Resulta igualmente interesante el plan de ocho puntos de la central estadounidense AFL-CIO sobre el reinicio seguro de la actividad económica que incluye, entre otros, el reclamo sindical del derecho de las y los trabajadores a participar en todas las decisiones, del reinicio de las actividades sobre bases científicas, de reglas sólidas de protección sanitaria, de protección contra represalias políticas y de control de las cadenas infecciosas. En Malasia el control del cumplimiento de los estándares estará a cargo de inspectores de trabajo del Estado, a diferencia del Reino Unido, donde el control estatal de las medidas de seguridad está casi imposible, por lo que las empresas tienen básicamente las manos libres. Mientras algunas empresas actúan de manera ejemplar, en cooperación con las representaciones obreras, otras se niegan a tomar precauciones, por lo que los conflictos laborales parecen bastante probables.

A partir de la pandemia del coronavirus los sindicatos tienen la posibilidad de servirse de una preocupación histórica poco reconocida a nivel público, la seguridad ocupacional, para la movilización sindical. En la actualidad la temática encuentra un amplio eco en la sociedad, porque los interrogantes son igualmente relevantes para todas y todos los trabajadores: ¿Hasta qué punto se aplicarán las reglas de distanciamiento? ¿En qué medida los desinfectantes serán proporcionados por las empresas? ¿Qué medidas se adoptarán para proteger a los grupos de riesgo entre el personal? Los sindicatos pueden jugar un papel fundamental en la fase de desarrollo de los estándares como en el control de su cumplimiento. El tema ofrece asimismo la posibilidad de llamar la atención sobre la precariedad de las condiciones laborales en algunos sectores, donde el respeto de las reglas de distanciamiento, entre otras disposiciones, no es imposible. Esto vale especialmente para los servicios que implican el contacto personas, desde el personal hospitalario y las y los educadores hasta los y las peluqueras, pero también para los trabajadores de mataderos y frigoríficos, como por ejemplo en Estados Unidos, Canadá y Alemania, o para quienes trabajan a través de plataformas. Sobre todo las y los empleados

precarios de los servicios de entrega de mercaderías y comidas basados en aplicaciones corren un elevado riesgo para su salud, porque a menudo no pueden cumplir las reglas de distanciamiento. De esta manera la pandemia ha desencadenado un debate sobre la revaloración de las actividades de riesgo, en el cual los sindicatos pueden incidir activamente.

Diálogo social: un balance con claroscuros

Cuando se trata de combatir crisis complejas con consecuencias muy variadas y profundas para una parte importante de la población se debe buscar un punto de partida que permite reunir las partes interesadas de los diferentes grupos de la población alrededor de una mesa. Sin duda, será prioritario el diálogo (tripartito) entre los sindicatos, las empresas y el Estado. Dicho diálogo ofrece la posibilidad de fortalecer la confianza en el combate contra la crisis, de diseñar políticas más coherentes y de ponerlas en práctica sin demora. Las experiencias hechas durante las crisis pasadas, por ejemplo la crisis financiera de 2008/2009 muestran que los países con un fuerte diálogo social pueden reaccionar con mayor eficacia, y que son más eficaces, cuanto antes se integran las partes sociales.

Por ahora el balance respecto de la participación sindical es mixto. En varios países los sindicatos fueron integrados activamente al proceso de toma de decisiones sobre las medidas de emergencia, mientras en otros fueron al menos consultados. Sin embargo, hay muchos países, donde fueron ignorados e incluso fueron combatidos. En Corea del Sur se publicó una declaración tripartita sobre las medidas más importantes a comienzos del mes de marzo que se complementó con un acuerdo referido al sector de la salud a mediados del mismo mes que estableció la forma en que se deben mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores del sector. En el caso de Finlandia el acuerdo entre sindicatos y empresas estableció las bases para las medidas de emergencia referidas al mercado laboral y la política social que el Gobierno adoptó. De la misma manera, en Letonia e Dinamarca los sindicatos participaron desde los comienzos en el combate contra la crisis, por ejemplo a través de una declaración conjunta sobre la compensación salarial. Declaraciones del mismo tenor se adoptaron también en Suecia, República Checa y Etiopía. En algunos países se aprovecharon las instituciones del diálogo social ya existentes, como en el caso de Singapur, donde el “Consejo Nacional de Salarios” deliberó sobre la cuestión de los salarios en los tiempos del coronavirus. Otros países, entre ellos Suiza y Sudáfrica, instituyeron mecanismos para asegurar la continuidad de las negociaciones tripartitas. En varios países, como por ejemplo en Estonia, los sindicatos se encuentran en una fase en que tratan de negociar las condiciones de los programas de recuperación de común acuerdo con el Estado y los empresarios. También en otros países como Italia, Portugal, Argentina y Suecia hubo consultas previas a la adopción de importantes paquetes de asistencia económica. En algunos países se celebran asimismo negociaciones bilaterales entre las confederaciones sindicales y las asociaciones empresariales, sobre todo para preparar las conversaciones tripartitas, como en los casos de los Países Bajos y España. En Francia una declaración conjunta de empresarios y sindicatos expresando la voluntad de fortalecer el diálogo social sentó las bases para una participación más amplia en las medidas contra la crisis. También en el caso de Israel el diálogo social ya establecido con los empresarios rindió sus frutos, dado que gracias al mismo fue posible evitar despidos masivos y crear un frente conjunto contra las medidas insuficientes del gobierno. Por último, en Túnez la asociación empresarial UTICA y el sindicato UGTT encontraron un acuerdo sobre el mantenimiento del salario. En la mayoría de los países con un diálogo social en

curso se observan niveles de confianza bastante altos con respecto a la poca probabilidad de que se atente contra los derechos laborales y sociales.

Este panorama difiere de los países donde el diálogo es menos desarrollado o cuyos gobiernos ya implementaron medidas tendientes a la desregulación y flexibilización de los estándares. En muchos países, por ejemplo en casi todos los países de América Latina, pero también –para sorpresa de los sindicatos– en Irán los gobiernos formulan respuestas para el mercado de trabajo o en materia de políticas económicas, sin involucrar los sindicatos. En esos contextos hay una tendencia a reducir los derechos laborales, sociales y sindicales, sobre todo en lo referido a despidos, horarios, salarios mínimos y acuerdos colectivos. A modo de ejemplo, Croacia, actualmente en ejercicio de la Presidencia del Consejo Europeo, no tuvo reparos en suspender varios derechos laborales y sociales. Y a pesar de la crisis, el gobierno de Brasil continúa su política liberalizadora, y contra la voluntad expresa de los sindicatos admite la firma de acuerdos individuales que permiten reducciones salariales de hasta 70%. En varios países latinoamericanos la parte empresarial ni siquiera integra un ámbito de diálogo social en materia de la protección de la salud. En Francia el horario semanal de trabajo subió a un máximo de 60 horas, mientras se instaló el debate sobre la derogación de la semana laboral de 35 horas semanales. Por otra parte, en algunos Estados federados de India se reintrodujo la jornada laboral de 12 horas, sin aumento de la remuneración. Aunque en algunos países los sindicatos pudieron rechazar los ataques del gobierno y las asociaciones empresariales. Esto ha sido el caso en Polonia, entre otros. Como parte de su “escudo contra la crisis” el gobierno de ese país propuso que las relaciones de trabajo puedan rescindirse por mensaje de correo electrónico, que se despida a los trabajadores que tengan otras fuentes de ingreso, que los empleadores puedan establecer el momento en que el trabajador debe tomar la mitad de su licencia y que se eliminan determinadas prestaciones sociales de las empresas. En Eslovaquia, cuyas consultas gubernamentales integraron involucraron solamente a los empresarios, los sindicatos evitaron la introducción de cambios profundos al derecho laboral. Se prevé su participación en las instancias futuras del diálogo. En Italia los sindicatos se están movilizándose en contra del llamado de la parte empresarial a suspender las negociaciones colectivas. El futuro fortalecimiento del diálogo social en cada uno de los países dependerá también de la existencia de los mecanismos correspondientes en el marco de la aplicación de los paquetes de apoyo económico. En Francia esos mecanismos aún no existen, lo que provoca duras críticas de parte de los sindicatos.

En resumen, los ejemplos muestran que la incorporación temprana y sistemática de los sindicatos a las deliberaciones sobre las medidas contra la crisis aumenta la credibilidad de todo el proceso, resulta en la definición de objetivos más específicos y contribuye a la movilización de capacidades para la implementación de dichas medidas.

El impulso a la digitalización: la oficina doméstica como nueva norma y sus aspectos negativos

En muchas áreas la pandemia del coronavirus desencadenó un impulso a la digitalización de dimensiones difíciles de imaginar y que van desde iniciativas digitales de apoyo entre vecinos y clases virtuales la oficina doméstica como la nueva norma de trabajo. A comienzos del año el planteo de un “derecho a la oficina doméstica” se hubiera sido ilusorio; hoy sin embargo, tanto las y los empleados como las empresas se dan cuenta que el traslado del trabajo a la casa es posible. En los primeros estudios realizados en Suecia y Austria no se detectaron pérdidas de productividad a raíz del trabajo desde la casa, refutando así el argumento principal con que los empresarios se habían opuesto a menudo

a la flexibilización de las jornadas presenciales. Dado el recurso casi generalizado a la oficina doméstica de muchas empresas, pero sobre todo de la administración pública no solo se produjo un cambio de imagen de la oficina doméstica; cabe esperar que esos cambios tengan efectos a largo plazo que conllevarán la transformación sostenida del mundo de trabajo de numerosos trabajadores. En este contexto, los efectos secundarios positivos de la oficina doméstica van más allá del aprovechamiento más efectivo del tiempo y una mayor autonomía en el trabajo. Desde Israel y Japón se hace constar que la reducción de tránsito descongestiona a la infraestructura y reduce las emisiones de CO₂. En el Reino Unido se espera que debido a la tendencia hacia la oficina doméstica la urbanización disminuya, por lo que el desuso de las superficies de oficina o su posible liberación podrían desembocar en la reducción de los precios de arrendamiento en las ciudades.

Siguiendo el impulso de los países nórdicos y bálticos que no solo se autoproclaman bien preparados para la transición hacia la oficina doméstica, sino también se enorgullecen de haber incorporado la nueva norma laboral con tanta celeridad, el debate público, desde Israel y Japón hasta Canadá y Túnez enfoca sobre todo los efectos positivos que la digitalización está impulsando. Por ejemplo, antes del comienzo de la crisis en Italia apenas 0,5 millones de las personas ocupadas podían trabajar desde su casa, por lo menos en parte. Debido al confinamiento este número se multiplicó hasta alcanzar 8 millones de personas. En Francia el porcentaje del teletrabajo pasó de 7,6% de las personas ocupadas a más de 20%. En muchos lugares los sindicatos se autodefinen como coartífices de la transición digital, porque para muchas y muchos empleados el trabajo desde la casa no es acompañado de pérdidas salariales, permite una mayor flexibilidad y autonomía en el cumplimiento de las tareas y facilita la compatibilidad entre familia y profesión (sobre todo, cuando se debe organizar también la asistencia a las clases virtuales). La reorientación de muchas organizaciones de capacitación y perfeccionamiento y la digitalización de sus ofertas es otra razón, por la que los sindicatos, por ejemplo en Finlandia, han detectado aún más ventajas del aprendizaje a distancia (ingl. *distance learning*) para las y los trabajadores.

En muchos casos la transición a la oficina doméstica fue tan rápida que varias interrogantes en materia de Derecho Laboral aún no pudieron ser aclaradas. Por lo tanto, los sindicatos están insistiendo en que se adopten las regulaciones pendientes para garantizar la seguridad de las y los trabajadores en sus nuevos lugares de trabajo. Así lo planteó la UGT española, porque en 2019 apenas el 4% de los acuerdos colectivos de España incluyen cláusulas relativas al teletrabajo. Entre los temas concretos se destacan, entre otros, la estructura de las jornadas laborales y las pausas (Italia), la prevención de la supervisión (Japón, Austria), la definición de quién será el o la responsable de la seguridad ocupacional en la oficina doméstica (Polonia), quién se hará cargo del equipamiento de la oficina doméstica (Francia), y cómo podría contemplarse el “Derecho a desconectarse” (ingl. *Right to disconnect*) en la legislación (Reino Unido, Francia).

La oficina doméstica es una opción de accesibilidad desigual dentro de las sociedades y entre ellas que amenaza con profundizar la polarización de los mercados laborales en nada menos que tres dimensiones. (1) En los países del hemisferio sur se trata de un “debate de lujo” alejado de la realidad laboral de la mayoría de las personas; sin ir más lejos, en la India la oficina doméstica es una opción inviable para 90% de las y los trabajadores (400 millones). El elemento decisivo es el acceso a internet y, en consecuencia, a informaciones sobre covid-19: debido al confinamiento, en Sudáfrica muchas personas ya no tienen acceso al WLAN público. Sin embargo, se trata de un problema que afecta también a los grupos vulnerables de los países industrializados, como en Estados Unidos, donde solo uno de cada cuatro ciudadanos tiene acceso a internet rápido. (2) En el caso de las y los

trabajadores de la “primera línea” el pasaje a la oficina doméstica jamás será una opción. Lo mismo vale para las y los trabajadores de la producción o de numerosos oficios administrativos. La posibilidad de pasar a la oficina doméstica está reservada a los empleos de oficina de cuello blanco mejor pagos, y en general no conlleva pérdidas salariales. Esta realidad abre el camino a un nuevo debate de justicia vinculado a la cuestión del valor del trabajo. (3) En realidad la oficina doméstica es acompañada de la esperanza de poder compatibilizar mejor la familia con la actividad profesional. Sin embargo, la actividad laboral permanente en el domicilio en épocas de crisis amenaza con ensanchar las brechas de género aún más. Desde Argentina y Austria hasta Japón se teme que el cierre de las escuelas y los jardines de infantes, aunado a la actividad laboral en el domicilio resulte en que las mujeres se encarguen aún más de las tareas de cuidados no remuneradas, lo que conllevará no solo una recarga considerable, sino también el regreso al reparto tradicional de los roles de género. En Canadá esta situación desencadenó un debate en torno a la importancia significativa del acceso a centros públicos de atención a la infancia para la productividad económica del país.

Los sindicatos como actores durante la crisis

Al igual que todos los actores los sindicatos tenían que adaptarse a la nueva situación creada por el covid-19 y desarrollar una nueva modalidad de trabajo, porque a raíz del confinamiento y la suspensión de todas las actividades económicas la casi totalidad de las y los sindicalistas perdió a la empresa como el centro de trabajo, de cogestión y de la actividad de organización. Por lo tanto, los sindicatos se encuentran en una posición defensiva, porque no existen los ámbitos para la movilización y la huelga, cuando se prohíben los contactos y se cierran las empresas. No obstante, se están formando las primeras protestas organizadas por la falta de protección contra el coronavirus. Por ejemplo, a finales de abril hubo manifestaciones e interrupciones del trabajo en Amazon, Walmart y otras grandes tiendas de Estados Unidos para exigir mejoras en materia de seguridad ocupacional para las y los trabajadores.

Como se acaba de exponer los sindicatos han sido capaces de seguir ejerciendo su función de proteger a las y los trabajadores durante la crisis. En muchos casos evitaron la suspensión unilateral del Derecho laboral en detrimento de las y los trabajadores y lograron que se continuara el pago de los salarios, se suspendieran despidos, se aumentara el subsidio de desempleo o se encontraran arreglos para las y los empleados informales. En muchos lugares se involucraron asimismo en las negociaciones de nuevos estándares de seguridad ocupacional, entregaron desinfectantes y detergentes y permitieron el acceso a sus infraestructuras. Durante la crisis los sindicatos de muchos países asumen asimismo tareas prácticas y solidarias muy concretas, por ejemplo la distribución de paquetes de alimentos, como en la India y en numerosos países africanos y latinoamericanos.

Los sindicatos no tardaron en reaccionar a la crisis y ampliar sus capacidades de información y asesoramiento. Estas abarcan desde cuestiones de salud y la oferta de informaciones confiables y fidedignas sobre covid-19 e informaciones sobre las nuevas disposiciones de protección ocupacional hasta el desarrollo de sitios web específicos para las y los empleados para informar sobre los programas de asistencia estatal (como en el caso de Australia). Los sindicatos prestan asimismo asesoramiento y asistencia digital (como en Austria) para poder ayudar directamente y sin demora a quienes buscan empleo. Esto es igualmente importante en el caso de todas aquellas personas, cuyos derechos no se reconocen, como por ejemplo las y los trabajadores migrantes en Malasia. Los sindicatos al estilo de la UGTT tunecina, que vienen jugando un papel social importante hace varios

años, abogan también por medidas de mayor alcance como la suspensión del pago de créditos a los bancos o la emisión de tarjetas bancarias sin costo para reducir el uso de efectivo.

Impresiona no solo la celeridad con que los sindicatos supieron demostrar su capacidad de actuar en el marco de la respuesta actual a la crisis, sino también su exitosa contribución a la mitigación de las secuelas sociales y económicas. Durante la incipiente recuperación económica tendrán que enfrentar otras tareas: en esta fase se tratará de configurar los programas de asistencia económica, de continuar los pagos directos a las y los trabajadores, la revaloración de grupos profesionales de relevancia sistémica y la supervisión de las medidas de seguridad ocupacional.

Autores:

Catrina Schläger

Análisis de la política internacional

Catrina.Schlaeger@fes.de

Jochen Steinhilber

Política global y desarrollo

Jochen.Steinhilber@fes.de

*Este dossier fue elaborado a base de las informaciones brindados por los y las colegas de nuestras oficinas internacionales.