

¿Cabe la acción sindical en el futuro de las relaciones de trabajo? (02/01/2020)

La transformación de las relaciones de trabajo derivada del uso de las tecnologías de información y comunicación (tics) pone de manifiesto una interrogante: ¿es viable el ejercicio de la *libertad sindical* en el futuro? En mi criterio la respuesta es un rotundo *depende*. Si la acción sindical se orienta a lo local, de esencia reivindicativa, bajo estrategias clásicas y pensando en el sistema habitual de prestación de servicios propios de un centro de trabajo común, la respuesta sería que NO, pues se trata de un modelo agotado, decadente, en proceso de extinción que marcadamente conduce a una inferioridad de la organización sindical frente al patrono o empleador.

Ahora bien, si en el marco de la post-globalización (que impone deslocalización y también desconcentración del proceso productivo) en un régimen laboral atomizado, con marcada presencia de trabajo a distancia y cambios significativos en el esquema tuitivo, los trabajadores identifican fórmulas para el ejercicio sensato de la acción sindical, entonces la respuesta sería que SÍ.

En muy apretada síntesis la acción sindical se orienta a la defensa de los derechos de un actor laboral (de ordinario los trabajadores) y hoy, en un mercado cambiante, de incorporación de avances derivados de las tics, existen vulnerabilidades crecientes cuya atención requiere de *organización* (identificación de intereses comunes, convocatorias, planteamientos, acuerdos o incluso conflicto colectivo de ser el caso).

Más no es una situación típica de ejercicio de la libertad sindical de un sistema fabril. Por ejemplo: la democracia sindical que abarca desde la convocatoria, toma de decisiones relevantes para la vida de la organización sindical, elección de sus miembros, entre otros; requerirá cada vez más del apoyo de plataformas digitales y más importante aun: del reconocimiento jurídico del Estado en cuanto al uso legítimo de las mismas.

Los procesos de acuerdo con grupos de trabajadores, negociaciones colectivas y; en general, el establecimiento de condiciones de prestación de servicios, no pueden llevarse a cabo bajo fórmulas tradicionales y menos aun bajo los procesos actualmente retratados en la mayoría de las legislaciones laborales. Se requiere afinar nociones como las de grupos de empresa transnacional, superar el tema de la compatibilidad de los regímenes jurídicos laborales concebidos bajo el principio de soberanía y establecer fórmulas dinámicas que incentiven un punto de equilibrio y no una *isonomía* a raja tabla, con una verdadera concepción de un mercado laboral global que, en mi criterio, dista y mucho tanto de la situación actual en la zona Euro como de la más primitiva aproximación del *mercosur*.

¿Y cómo sería un eventual conflicto colectivo en el futuro? ¿es posible un ejercicio virtual de la huelga? Temas interesantes sobre los que debatir en una próxima entrega de microblog.

