

...implementar u...
...de una cultura del encuentro en tot...
...derechos universales. La ciencia, la cultura, la...
...contribuir al logro de sociedades más justas, so...
...comprometidas con el cuidado de la casa común.

Francisco

PONENCIAS

SEMINARIO DERECHO HUMANO AL AGUA

PONENCIAS

SEMINARIO DERECHO HUMANO AL AGUA

23 al 24 de febrero de 2017
Casina Pio IV | Ciudad del Vaticano



PONENCIAS

SEMINARIO

DERECHO HUMANO AL AGUA

APORTES Y PERSPECTIVAS INTERDISCIPLINARIAS SOBRE
LA CENTRALIDAD DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE AGUA Y SANEAMIENTO

23 y 24 de febrero de 2017

Casina Pio IV | Ciudad del Vaticano



CÁTEDRA DEL DIÁLOGO Y
LA CULTURA
DEL
ENCUENTRO





“En realidad, el acceso al agua potable y segura es un derecho humano básico, fundamental y universal, porque determina la sobrevivencia de las personas, y, por lo tanto, es condición para el ejercicio de los demás derechos humanos.”

(Laudato Si', 30)

EJE 3

ECOLOGÍA INTEGRAL: UNA MIRADA CONJUNTA DE TRABAJADORES, CIENTÍFICOS, POLÍTICOS Y EDUCADORES EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN LIDERAZGO PARA UNA PARA UNA CULTURA DEL ENCUENTRO



Panel 7

**DERECHO HUMANO AL AGUA Y AL
SANEAMIENTO: EL MUNDO DEL
TRABAJO FRENTE A LA CULTURA
DEL DESCARTE**

EL MUNDO DEL TRABAJO ANTE LOS DESAFÍOS DE NUESTRO TIEMPO

JOSÉ LUIS LINGERI⁷⁴

INTRODUCCIÓN

El objeto de este trabajo es reflexionar sobre una problemática concreta: el mundo de trabajo y sus cruces entre, por un lado, una economía global de base financiera que amenaza con una fuerte depreciación del ambiente y del hombre en su conjunto; y por el otro, el lugar que ocupa la acción sindical en una contribución necesaria hacia transformaciones sociales positivas.

De acuerdo a mi pertenencia sindical y militancia política pretendo reflexionar sobre algunas cuestiones y conceptos que a lo largo de la lucha y la experiencia en la gestión del trabajo nos han dado insumos para pensar estrategias y caminos que apoyan la Tesis de la Ecología Integral que sostiene Francisco en *Laudato Si'*, y que reflejan la consonancia existencial entre el hombre y su ambiente.

Me pregunto: ¿cuándo comenzó la incertidumbre como expresión de una época? La respuesta puede ensayarse de un modo simple: podemos afirmar que se desarrolla a partir de la crisis de legitimidad de los Estados Nacionales y, por lo tanto, de los sistemas de protección social que por ellos instituidos. Protección que se expresaba en lo público - concreto: la calle, la escuela, el hospital; y en lo público-simbólico: el aparato jurídico, las normas, la idea del derecho. Las personas entendíamos nuestros trayectos. De casa al trabajo y del trabajo a casa, aunque quedara tiempo para el ocio, los amigos, el encuentro con el prójimo.

Por supuesto, en nuestra historia hay un sesgo referido a las luchas políticas por un mundo mejor, más justo. No obstante estas luchas se definían en torno a ese Estado vigente.

La "época de oro" del capitalismo duró apenas tres décadas. En los años setenta se originó una nueva crisis económica mundial, cuyo detonante y cara visible fue la crisis del petróleo, pero que en realidad era la crisis del sistema keynesiano / fordista.

La forma de regulación del Estado de Bienestar, que hasta entonces había desempeñado el rol de redistribuidor del ingreso y apaciguador de confrontaciones, cayó en el conflicto de intereses por la baja en las ganancias del capital. Sin embargo, lo que aparecía como crisis del Estado de Bienestar era, en realidad, el epifenómeno del estancamiento productivo.

74 Secretario General del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS, Argentina) y Secretario General de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de Agua, Saneamiento y Ambiente de América y el Caribe (CONTAGUAS). Secretario de Acción Social de la Confederación General del Trabajo (Argentina). Integrante de directorio de AYSA. S.A. en representación del programa de propiedad accionaria, hasta la fecha. Presidente de la Fundación de los Trabajadores Sanitaristas para la Formación y el Desarrollo (FUTRASAFODE). Fue Secretario General del Sindicato Junín de Obras Sanitarias y Co-fundador de la Juventud Sindical Peronista. Representante de la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS, Argentina) ante la Comisión Especial de Reglamentación en Materia Laboral. Representante paritario general para la discusión del nuevo convenio colectivo de trabajo. Consejero del Partido Justicialista Nacional por la rama gremial hasta la fecha. Integrante del directorio de Aguas Argentinas en representación del programa de propiedad participada. Interventor de la administración nacional del seguro de salud (ANSSAL) ad-honorem. Interventor del Instituto Nacional de Obras Sociales (INOS) ad-honorem. Fue Superintendente de Servicios de Salud de la Nación. Ex-Secretario general de CGT (integrante del triunvirato hasta 2005). Ex-Secretario adjunto de CGT (hasta 2008).

Se desvanecían así las bases para la conciliación de clases y con ello la ilusoria compatibilidad entre ganancias del capital y bienestar colectivo. El capitalismo ingresaba en una nueva fase que, paradójicamente, lo devolvía a su estado natural de salvaje explotación (López Collazo, 1999: 12).

NEOLIBERALISMO Y GLOBALIZACIÓN: UN CAMBIO DE ÉPOCA

El derrumbe del Estado como regulador y árbitro de clase no fue entonces una “consecuencia no deseada” de las políticas neoliberales. Por el contrario, la destrucción del Estado y de toda política e institución que de una manera u otra pusiera límites razonables a la acumulación, constituye en núcleo duro de los fundamentos del nuevo capitalismo.

El Neoliberalismo impone así sus perfiles más notorios condensados en políticas anti Estatal y anti Sindical. Como lo sintetiza Néstor Collazo:

Los métodos toyotistas, ensamblados con el reflejo político de la derrota plasmado en el neoliberalismo de Reagan y Thatcher, permitieron el proceso mundial de desregulación y de desmantelamiento del Estado Benefactor...impusieron un nuevo patrón de dominación. Este nuevo patrón, cuyas raíces están en el cambio del proceso productivo, desarmó el poder de la unidad del trabajo, los sindicatos y los partidos obreros perdieron objetivamente poder; estableció nuevas relaciones sociales y posibilitó el desarrollo de las nuevas tecnologías. Aparecen así “nuevos” trabajadores: los de servicios, los precarios, los parcializados, los trabajos de las mujeres y jóvenes, los trabajadores a domicilio, etc. y, como remanente, un gran sector social de desocupados crónicos: los excluidos del sistema. Todo esto configura un nuevo panorama, donde los desocupados, semiocupados y los excluidos han pasado a ser parte permanente del movimiento social, en donde priman las relaciones individuales y la falta de instituciones que los represente y los configure como fuerza social organizada. (López Collazo, 1999: 5)

Aquel capitalismo de bienestar, basado en la industria pesada y en una organización fordista del trabajo, se descentra en nuevas formas, en las cuales las instancias de la valorización financiera encuentran espacios de privilegio dentro de los modelos económicos que ahora se imponen a escala global. Dominaron las concepciones que intentaron resolver los problemas sociales desde la liberalización completa de los mercados. El neoliberalismo triunfaba también en la subjetividad de los trabajadores. Según el sociólogo Zygmunt Bauman

La confianza pública se depositó en la mano invisible del mercado. La desregulación, la privatización o la subsidiariedad estaban destinadas a lograr lo que la regulación, la nacionalización y las iniciativas colectivas guiadas por el Estado...no habían podido conseguir. Había que desplazar...funciones del Estado hacia el mercado (un ámbito presuntamente despolitizado). Otras se hicieron recaer directamente sobre los hombros de las personas, de las que pasó a esperarse que proveyeran individualmente (inspiradas y motivadas por su propia codicia) aquellos que no estaba logrando producir colectivamente (inspiradas y motivadas por el espíritu comunitario colectivo). (Bauman, 2016)

En Occidente se desarrolló en forma acelerada el fenómeno de la globalización. En efecto y como observa Manuel Castells (2001), la informatización es clave en los cambios en la organización del trabajo ya que acelera el proceso de desarticulación del núcleo duro de la

producción fordista, permitiendo incorporar nuevos conceptos. El fordismo, la gran empresa industrial basada en la producción estándar y en la cadena de montaje, se ha reconvertido en la capacidad de funcionar en red, de articular directamente el mercado, insumos y proveedores y la organización interna de la empresa on-line en todas las tareas. Para Manuel Castells la red es identitaria del formato social. Tanto lo es que concluye en que

Internet es la sociedad, expresa los procesos sociales, los intereses sociales, los valores sociales, las instituciones sociales. ¿Cuál es, pues, la especificidad de Internet, si es la sociedad? La especificidad es que constituye la base material y tecnológica de la sociedad red, es la infraestructura tecnológica y el medio organizativo que permite el desarrollo de una serie de nuevas formas de relación social que no tienen su origen en Internet, que son fruto de una serie de cambios históricos pero que no podrían desarrollarse sin Internet. Esa sociedad red es una sociedad cuya estructura social está construida en torno a redes de información a partir de la tecnología de información microelectrónica estructurada en Internet. Pero Internet en ese sentido no es simplemente una tecnología; es el medio de comunicación que constituye la forma organizativa de nuestras sociedades, es el equivalente a lo que fue la factoría en la era industrial o la gran corporación en la era industrial. Internet es el corazón de un nuevo paradigma sociotécnico que constituye en realidad la base material de nuestras vidas y de nuestras formas de relación, de trabajo y de comunicación. Lo que hace Internet es procesar la virtualidad y transformarla en nuestra realidad, constituyendo la sociedad red, que es la sociedad en que vivimos. (Castells, 2001)

FLEXIBILIDAD EN EL NEOLIBERALISMO

En este contexto, el mundo del trabajo, escapándose de las regulaciones del capitalismo moderno, cambió sus formas fundamentales adoptando a la flexibilidad como su rasgo preponderante. El neoliberalismo, montado en el proceso de salto tecnológico, ha constituido profundos cambios en las formas productivas. Esos cambios son tan importantes que, a nuestro entender, son sustantivos e identitarios para el modelo neoliberal. La nueva característica de la organización del trabajo puede resumirse en un término: flexibilidad. En efecto, no sólo las normas y regulaciones del trabajo fueron sometidas a flexibilización sino que todo el sistema se hizo "más flexible", tal como lo caracteriza Richard Sennett:

En la actualidad, la expresión "capitalismo flexible" describe un sistema que es algo más que una mera variación sobre un viejo tema. El acento se pone en la flexibilidad y se atacan las formas rígidas de la burocracia y los males de la rutina ciega. A los trabajadores se les pide un comportamiento ágil; se les pide cambien -con muy poca antelación- que estén abiertos al cambio que asuman un riesgo tras otro, que dependan cada vez menos de los reglamentos y procedimientos formales. Poner el acento en la flexibilidad cambia el significado mismo del trabajo, y con ello las palabras que usamos para hablar del trabajo. 'Carrera', por ejemplo, es un término... que aplicado al trabajo, designa el canal por donde se encauzan las actividades profesionales de toda una vida. El capitalismo flexible ha bloqueado el camino recto de la carrera desviando a los empleados, repentinamente, de un tipo de trabajo a otro. (Sennett, 2000: 9)

El autor establece tres características fundamentales de la flexibilidad: redefinición institucional, especialización y concentración del poder sin centralización.

1. **Reinversión discontinua de las instituciones.** Las empresas pierden la verticalidad típica del fordismo para asumir una organización en red. La red es concebida como un entretejido flexible que en la vinculación de nodos semiautónomos. La estructura de nodos permite que determinada parte pueda ser aislada, e incluso eliminada, sin que el resto del sistema se vea afectado. La reinversión institucional no parece que una política de ajuste destinada a reducir plantillas. No obstante a pesar de esta "reinversión institucional" el capitalismo no ha logrado aumentar la productividad de los trabajadores: Por el contrario la flexibilidad sólo ha creado precariedad laboral, una profunda desmoralización de los trabajadores y una baja notable en la productividad.
2. **Especialización flexible:** esta característica expresa los cambios en la organización del trabajo desde el punto de vista de la producción. Los esquemas básicos fueron extraídos de la industria automotriz japonesa. La insistencia en la calidad, y por lo tanto en el orgullo del trabajador con respecto a los productos por él producidos; la extendida subcontratación de partes componentes con empresas pequeñas y por lo tanto dependientes; la reducción de los stocks de modo que las partes lleguen justo a tiempo ("*just-in-time*") para el montaje; la implantación de una fábrica en un lugar nuevo con una alta tasa local de desempleo y sin tradiciones de activismo sindical; la insistencia en la selección cuidadosa de una fuerza de trabajo leal y en la exclusión de los desleales o no confiables; la celebración de un pacto de no huelga con un sindicato cooperador; el control internacional de grupos de obreros separados geográficamente: todas estas son tendencias importantes en el desarrollo actual del capitalismo. Son estas medidas –que significan una pérdida de derechos para los trabajadores– las que permiten a la dirección empresarial desplazarse desde la producción "*just-in-case*" a la producción "*just-in-time*"; la producción "*just-in-time*" presupone un medio ambiente predecible, tanto en la fábrica misma como en los proveedores (Sennett, 2000: 9).

En términos más generales podemos decir que el toyotismo reproduce para el mundo del trabajo un esquema de centro-periferia. "En el mundo desarrollado, el modelo 'centro-periferia' ideado inicialmente en Japón se ha convertido en la norma y ha reemplazado a la división entre obreros cualificados y no cualificados como la principal línea de separación entre sectores de la propia clase obrera. El 'centro' de la fuerza de trabajo actual lo componen trabajadores que han conseguido aferrarse a empleos estables y fijos (algunos con seguro médico y otras ventajas extra salariales incluidas). La periferia que se relaciona con ese centro gravitacional es la que forman los trabajadores reclutados a través de agencias de empleo temporal, o los que trabajan para empresas subcontratadas. Pero el 'centro' se encoge a cada día que pasa. Tras siete años de crisis post-2008, obtener un contrato de empleo fijo con un sueldo digno se ha convertido en un privilegio inalcanzable para muchas personas. El 'preariado' es una realidad vigente que engloba ya a una cuarta parte de la población" (Mason, 2015: 273).

Sin embargo, la pauta del trabajo generalizada para ambos grupos es la flexibilidad. En efecto, estas formas flexibles de organización del trabajo establecen circuitos y procedimientos para diferenciar salarialmente a los trabajadores. Hablamos aquí de incentivos vinculados a la productividad, *plus* por cumplimiento de metas, ticket de sorteos, premios, bonos de producción, presentismo, etc., que actúan como formas de estimular el compromiso, en cuanto la calidad e intensidad del trabajo es regulado por el propio empleado/a sin necesidad de control externo.

Sin embargo, en determinadas áreas, en el centro del centro, en aquellos lugares en donde se concentran las prácticas laborales que tienen que ver con la innovación y el desarrollo del conocimiento, la flexibilidad se vincula más a la comodidad que a las desventajas. Ahí los trabajadores realizan sus tareas en la más amplia libertad e incluso, las condiciones son realmente confortables ya que la actividad del pensar, necesita de toda la disponibilidad de comodidad con características de habitabilidad más parecida a las de un spa que a las de una oficina. Google es un ejemplo extremo de este tipo de estrategias.

En las grandes empresas en la que suelen darse más nítidamente las nuevas estrategias de la organización del trabajo, puede observarse la implementación del principio toyotista de captura del pensamiento de los trabajadores/as. Así, el toyotismo, generalmente poniéndose a distancia de las regulaciones de los convenios colectivos de trabajo, establece circuitos para generar, por un lado, un compromiso individual del empleado con la empresa y por el otro, el alejamiento de los trabajadores de las prácticas sindicales, las que usualmente cuestionan de las formas de acumulación. En este caso avanzamos ya a la tercera característica nítida de la flexibilidad.

- 3. Concentración sin centralización.** La estructura de poder, la forma en la que se manifiesta el mando en el nuevo capitalismo, adquiere un formato flexible a través del cual simula libertad para obtener sumisión. Es necesario ejercer el poder sin que los empleados, sobre todo en aquellos casos ligados a un saber de vanguardia, sientan en demasía la coacción.

Para apropiarse del pensamiento de los trabajadores el toyotismo ha desarrollado múltiples estrategias para promover mecanismos que potencian el involucramiento de los empleados con los intereses corporativos de éstas. La elección periódica de los "mejores"; las reuniones mensuales de integración; la aparente "humanización" de las relaciones laborales, a través de la integración de la vida personal de los empleados y la instalación de la noción de la *"empresa como familia"*; las posibilidades de ascenso definidas directamente con el grado de involucramiento; las evaluaciones de desempeño que relevan la identificación con la empresa, son ejemplos de estos procedimientos.

En conjunto, arribamos entonces a un cuadro de situación general y universal de cómo se presentan hoy las características y las pautas más sobresalientes del mundo del trabajo flexible. En primer lugar, la flexibilidad laboral aplicada de manera sistémica, arroja una tendencia al desplazamiento de la mano de obra de la industria al sector de los servicios. La segunda pauta muestra una tendencia general a la baja del salario y al endeudamiento de los trabajadores para someterlos al mercado. La proporción de ganancias generadas por el consumo y el endeudamiento de la clase obrera, ha crecido en comparación con las generadas directamente por la mano de obra de los trabajadores. La tercera pauta que nos parece interesante subrayar de la flexibilidad tiene que ver con una nueva organización del tiempo. Cada vez más se consolidan las acciones que tienden a difuminar las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. En algunos sectores –no todos ellos de alto valor añadido, ni mucho menos–, el trabajo obliga a renunciar a cada vez más margen de actividad personal en aras de cumplir con plazos u objetivos de proyectos de contenido estrictamente laboral. Ahora se supone, por ejemplo, que el empleado también tiene que atender a su correo electrónico en casa (y no solo en horas de su jornada laboral propiamente dicha), ocuparse de temas de trabajo aunque esté de viaje, y prepararse para trabajar muchas horas (más de las oficialmente estipuladas por contrato) para cumplir con los objetivos marcados

por el empleador. En aquellas actividades laborales muy centradas en la información, sobre todo las que se realizan recurriendo profusamente a dispositivos móviles inteligentes, la línea divisoria entre el trabajo y el ocio está totalmente dibujada. Esto ha provocado que el tradicional nexo entre salarios y tiempo de trabajo se haya borrado de forma notoria en relativamente pocos años. En el caso de quienes realizan trabajos con alto valor añadido, bien podría afirmarse que hoy se les paga para que existan, para que aporten sus ideas a la empresa y para que cumplan los objetivos marcados por esta.

Gracias a la tecnología, el trabajo puede deslocalizarse dando nuevo sentido al tiempo de trabajo. Trabajar fuera del lugar de trabajo, lejos del poder de mando del "jefe" e incluso, alejados de los propios compañeros, suele ser "vendido" como una conquista de la flexibilidad laboral en tanto esto constituye un espacio de libertad antes impensado. Sin embargo, más que un beneficio de la flexibilidad parece ser una manifestación cabal del poder de las nuevas formas del trabajo. Los trabajadores cambian una forma de sumisión al poder –cara a cara- por otra, electrónica. El trabajo está descentralizado desde el punto de vista físico, pero el poder ejercido sobre los trabajadores es más directo. El teletrabajo es la última isla del nuevo régimen.

La pauta del trabajo en equipo no puede dejar de estar presente en este conteo. Esta ficción que construye el nuevo capitalismo reconfigura de manera notable las formas en que los trabajadores realizan sus tareas: no obstante el formato es tan potente que fue el primero en perforar los límites del espacio de trabajo fabril para imponerse en otros ámbitos. Desde hace un tiempo ya, en la educación no se habla de otra cosa y en la política pareciera que los problemas estructurales de un país se solucionan solo con contar con "buenos equipos".

El formato de trabajo en equipo, difundido como un espacio asociativo y con poder de decisión donde verdaderamente importa lo que sus integrantes opinan acerca del proceso productivo, en realidad, es el ropaje con el que se presenta el poder. Sutil pero real, el poder se vuelve ineludible para los sometidos que suelen resignarse y no cuestionar "esas órdenes" que se obedecen sin saber a ciencia cierta quién las dio.

La última pauta que vamos a desarrollar aquí tiene que ver con la característica de los nuevos trabajadores (generalmente jóvenes) que están vinculados al espacio del conocimiento e innovación tecnológica. Nos encontramos ante un modo societario informacional en el cual "la red" sería un espacio de interacción que incluso, podría conducir a una ruptura con las formas sociales que la concibieron. Estas cuestiones dieron origen a una nueva generación de trabajadores que Barry Wellman bautizó como 'individualismo en red'. Según Sennett, el hecho de que el trabajo recompense una cierta actitud de desapego y una conformidad superficial, y valore la adaptabilidad más que la cualificación, y la capacidad de relacionarse en red más que la lealtad, propicia la aparición y propagación de un nuevo tipo de trabajador: alguien centrado en el corto plazo, tanto en lo laboral como en la vida en general, y carente de una actitud de compromiso con las jerarquías y las estructuras, tanto en el trabajo como en la dimensión del activismo. Tanto Sennett como Wellman detectaron entre las personas adaptadas a este estilo de vida en red una tendencia a adoptar múltiples facetas de personalidad, tanto en la realidad como en el ciberespacio.

La reorganización de las pautas de producción basadas en la flexibilización, consolida como principales tendencias del mundo del trabajo actual a:

- el desempleo que se amplía a nivel mundial y asume un carácter estructural
- el proceso conjunto de calificación y descalificación de la fuerza de trabajo a través de la asunción de labores de supervisión y regulación del proceso productivo paralelamente a las exigencias de polyvalencia o multifuncionalidad

- el proceso de segmentación de los trabajadores que se diferencian entre un núcleo central –grupo reducido de trabajadores/as, que cuentan con seguridad y estabilidad laboral y son altamente calificados- y una periferia -amplio sector de trabajadores/as con menor especialización, ocupados en trabajos flexibles, inestables y sin seguridad social
- el aumento de la fuerza de trabajo femenina que se incorpora a los mercados de trabajo (Escobar, 2005: 1).

De todas estas cuestiones, el tema del empleo se presenta como crucial. La problemática del desempleo no aparece como una falla de la economía o como consecuencia de la aplicación de políticas erróneas, sino que se constituye en un elemento estructural de las sociedades del neocapitalismo.

EL DESEMPLEO COMO MECANISMO DISCIPLINADOR

El fuerte incremento del desempleo funciona como un potente mecanismo disciplinador que afecta la capacidad de negociación de los trabajadores. Las restricciones a la demanda de mano de obra, sirven como excusa con el fin de "aflojar" las regulaciones del Estado, bajar el salario, empeorar de conjunto las condiciones del trabajo. Por eso, hoy hablamos de la precariedad como la característica central que invade todas las aéreas del trabajo. Precarios son los desempleados y los subempleados pero también, aquellos que tienen sus trabajos encuadrados en los convenios colectivos, son alcanzados por la precariedad.

Desde la óptica del poder, la poca "empleabilidad" de los sectores sociales menos favorecidos está determinada por una escasa "educabilidad" y en estas ausencias poco tendrían que ver las relaciones sociales emergentes de un sistema inhumano, sino más bien, las mismas serían una consecuencia de un individuo no comprometido con las oportunidades. En efecto, la culpa del desempleo centrada en el desempleado actúa no solo como una estigmatización social hacia el trabajador sin empleo, sino que también lo hace como advertencia para aquellos que aún conservan un trabajo formal.

Sin embargo, el empleo decente y dignificador está lejos de ser lo habitual en la sociedad de riesgo que propone el neoliberalismo. La precarización del trabajo se constituyó en una norma habitual, en donde el contrato a tiempo indeterminado está perdiendo su hegemonía y las nuevas formas de contratación, como por ejemplo: contratos por tiempo determinado, trabajo provisional, trabajo parcial, trabajo contrato de locación de servicios, pasantías, contratos de aprendizaje, etc. El concepto de flexibilidad apareció como una forma de denominar la necesidad de ajustar al trabajador a los ritmos de producción, para tratar de responder a las fluctuaciones de la demanda y de los cambios del mercado. En la sociedad se instaló, al decir de Robert Castells, una "desestabilización de los estables" ya que el concepto de precarización se expresa en todos los ámbitos. El desempleo se constituye en un fantasma que no respeta signos ni clases sociales: todos corren el peligro latente de caerse del lugar en el que se encuentran. No hay certezas del futuro. Se instala el miedo a estar al borde de la pérdida del control de sus vidas, un miedo que se enraíza en sus respectivas historias laborales. La flexibilidad tanto en el trabajo como fuera de él es un proceso irreversible (Raide, s/f).

Los Convenios Colectivos de Trabajo, que expresan las regulaciones estatales y la mediación Sindical, también se ven trastocados por el avance del proceso de fragilización. Las pautas del trabajo que normatizan estos convenios, cada vez más traslucen prácticas y formas de la flexibilidad laboral. De conjunto, el "ablande" de las pautas reguladas, la desregulación de amplias zonas de un empleo que crece sin intervenciones y sin mediaciones de ningún tipo y,

por último, el desempleo causado en parte no solo por las pautas del mercado sino también por la incapacidad del Estado para evitarlo, ponen a todos los trabajadores bajo la forma de la precariedad laboral. Los intentos del gobierno argentino para reformar los Convenios Colectivos bajo el argumento de que "no se puede tener Convenios Colectivos del siglo XX en el siglo XXI" y que su reforma aumentará las condiciones de empleabilidad, atestiguan la pretensión desregularizadora de los Estados Neoliberales.

Pero los Convenios Colectivos constituyen no sólo una carta orgánica de la identidad profesional de cada gremio, sino también un compromiso en cuánto a los derechos laborales. En el caso de los trabajadores afiliados a nuestra organización, instrumentos como ese nos permitieron desarrollar una verdadera Política Educativa que ofrece educación de calidad: un jardín de infantes con dos sedes, un instituto terciario con más de 200 alumnos y el desarrollo de un Instituto Universitario del Agua y el Saneamiento que próximamente abrirá sus puertas en un punto neurálgico de la Ciudad de Buenos Aires, ofreciendo Licenciaturas, Ingenierías y Posgrados y constituyendo un verdadero hito en el proyecto de ascenso social de nuestros afiliados. Creo que acciones colectivas concretas como ésta pueden servir para enfrentar la embestida del individualismo y, más en general, la flexibilidad.

NEOLIBERALISMO Y FRAGMENTACIÓN SOCIAL

Impulsado desde las usinas ideológicas del poder y difundido por los medios, remarcado hasta el cansancio en los programas de sociedad y política pero también sutilmente subrayado por las tiras ficcionadas, el neoliberalismo apunta al enfrentamiento de "explotado" contra "explotado". Los privilegiados ya no son principalmente los ricos y los explotadores.

La rigidez de las regulaciones del trabajo y el costo insoportable del financiamiento de las prestaciones sociales son los principales responsables del lamentable destino reservado a los más desprovistos.

De esta manera, la forma de dominación que el neoliberalismo lleva adelante a partir de la flexibilidad, lleva implícita la fragmentación de la clase trabajadora. Para entender la profundidad del fenómeno de fragmentación es necesario encuadrarlo como táctica vital del proceso de la globalización. No obstante, y siempre apuntando a la estrategia de reconexión en términos políticos de la clase, vale la pena subrayar la división entre trabajador empleado y no empleado, ya que a partir de la misma se produce una fractura en dos mundos diferenciados. Comienza a operar una serie de diferenciaciones moleculares: empleados bajo convenio colectivo, empleados no registrados, trabajadores cuenta-propistas, trabajadores bajo sistemas de explotación de semi-esclavitud etc. etc. Cada uno de estos sub-espacios constituye en sí mismo un grupo de interés lo suficientemente diferenciado del otro como para no encontrar una amalgama política que los unifique y les otorgue peso como bloque en la sociedad. Al no darse esta situación de unidad de los distintos sectores que componen la clase trabajadora, el neoliberalismo, más allá de los distintos gobiernos, no encuentra dificultad en reproducir las formas políticas y económicas que posibilitan esa fragmentación antes señalada.

Es claro que solo con la fragmentación de la clase trabajadora pueden sostenerse estas políticas actuales. El arte de fragmentar consiste en generar situaciones que no solo desagreguen intereses, sino que puedan ser presentadas como contrapuestos. En definitiva el mundo de trabajo actual, con la consagración de asimetrías e injusticias, solo puede sobrevivir en tanto se imponga una praxis desintegradora del colectivo de los trabajadores.

La fragmentación de la clase trabajadora, como característica típica del mundo del trabajo actual, puede observarse a través del proceso de mercantilización protecciones sociales. Desde

el punto de vista del Estado Social Activo (el único tipo de acción Estatal que en la actualidad tolera el neoliberalismo) las prestaciones sociales deben tener una contraprestación por parte de los beneficiarios. No se generaliza la protección social, se alejan cada vez más de lo que interpretamos como un derecho universal. Por el contrario las protecciones se vinculan de esta manera a una lógica de mercado. Para enfrentar esta tendencia, desde el SGBATOS le dimos impulso a la organización intercontinental CONTAGUAS (Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Agua, Saneamiento y Ambiente de las Américas y el Caribe), ya que sin desdeñar de las particularidades locales, la acción colectiva y el aglutinamiento de los trabajadores del mundo constituye un verdadero frente de resistencia ante la flexibilidad y la mercantilización de las protecciones sociales.

LOS SINDICATOS COMO ACTORES DE LA RESISTENCIA ANTE LA INVASIÓN NEOLIBERAL

En el contexto descrito, no deberían desestimarse las estrategias que las organizaciones de trabajadores desarrollan en torno a objetivos mínimos de sostenimiento de niveles básicos de solidaridad y pertenencia. Estas organizaciones libres, y algunas instancias institucionales estatales también, sufren el desgaste constante de los sostenedores de un orden al cual obstaculizan.

Esta situación de desgaste arroja una paradoja de carácter circular: Como sabemos, la línea de fuego del orden neoliberal se localiza en los medios de comunicación masiva y en especial en las redes sociales. Es desde ahí donde el sistema construye opinión pública/publicada, dirigida a la propia base social de sustentación de las organizaciones de carácter colectivo. En el caso del mundo del trabajo la necesidad de eliminar las mediaciones sindicales y las regulaciones estatales, hace que la propaganda mediática con anclaje en los supuestos beneficios de la libertad y la meritocracia, ataquen constantemente las cadenas solidarias que sujetan a los trabajadores a prácticas que posibilitan la acción colectiva como base indispensable para establecer regulaciones favorables a los asalariados en el campo de las relaciones del trabajo.

La economía neoliberal no ofrece empleo para todos. Por eso, la competencia entre las personas se consolida como el rasgo característico de la sociedad actual. Las restricciones impuestas a la "sociedad salarial" activan la competencia que da identidad al modo societario y constituyen el costado más perverso del sistema.

Las organizaciones sindicales, poseen una cultura organizacional que está configurada por las personas que forman parte de ella. Es una cultura implícita que tienen los cuadros de conducción y de encuadramiento, y que se transmite a todos los delegados y afiliados. Si bien hay rasgos comunes que se repiten en todas las organizaciones, cada una de ellas ha desarrollado también cierta cultura gremial caracterizada por las originalidades que la actividad plantea para cada caso. Esa cultura de clase en general, y de cada organización gremial en particular, ha ayudado a construir el poder de la clase trabajadora y ha sido útil tanto para la acción como para la negociación colectiva.

Los desafíos de la construcción de los consensos políticos necesarios para reorganizar el poder de la clase trabajadora en este contexto neoliberal, son de suma complejidad. Quizás por eso muchas organizaciones tienden a reconstruirse apostando fuertemente a la formación de los cuadros que la componen en tanto han comprendido largamente ya que "las organizaciones sindicales no valen tanto por el número de afiliados, sino por la calidad de sus dirigentes" (J. D. Perón).

En estos años, la formación de los cuadros sindicales se ha vuelto una compleja actividad en tanto el poder de negociación de las Organizaciones de trabajadores se ve limitado notoriamente ya que la fragmentación de la clase actúa como un contrapunto importante a la hora de la convocatoria a la acción colectiva. Con este objetivo en el horizonte, desde el SGBATOS iniciamos hace algunos años un Programa de Formación Sindical que se propone formar a nuestros trabajadores en conocimientos de índole histórico y gestional, así como en los valores de la justicia social en un mundo fragmentado y meritocrático como el que plantea el neoliberalismo. Entendemos que los cuadros dirigenciales del movimiento obrero deben ser plenamente conscientes de los desafíos que el mundo del trabajo y la economía global les ponen por delante como futuros representantes del colectivo de profesionales del agua y el saneamiento.

Por otra parte, no hay que perder de vista, que el sistema apunta a debilitar la capacidad de negociación de la clase, introduciendo el resentimiento en los sectores no comprendidos por la negociación. Desde siempre lo ha hecho por arriba, apelando a los mecanismos de diferenciación. Es decir, más allá de las conquistas materiales concretas, estar fuera del convenio sindical, para los trabajadores jerarquizados, de dirección o de supervisión fue, por mucho tiempo, pertenecer a otra categoría social. Sin embargo, no es por ahí que se debilita actualmente la negociación colectiva. La propaganda neoliberal apunta por abajo: se sirve de la fragmentación que el propio sistema construyó en base a la desocupación, para decirles a los trabajadores no registrados, semi-empleados y altamente precarizados, que su situación se debe a que los convenios obtienen demasiados privilegios para un sector de los trabajadores por lo tanto, sin esos "privilegios", el beneficio del trabajo podría eventualmente extenderse a más de trabajadores.

La idea de trocar el derecho por el privilegio constituye parte del núcleo central conceptual del neoliberalismo. No obstante, el enfrentamiento entre los fragmentos de la clase que el propio modelo económico genera no es solo un acto de perversión, sino que constituye el punto central de una estrategia electoral. Solamente así puede conquistar el voto de la mayoría trabajadora un proyecto político cuya propuesta económica destruye el empleo.

Por estas razones, el movimiento sindical necesita fortalecerse a través de sus cuadros. Pero debe evitarse la postura corporativa que solo atiende al orden de lo estrictamente profesional. En efecto, los sindicatos, lejos de conformarse con la representación de su fracción profesional, deben intentar articular acciones con otros actores, con el objetivo de impulsar el desarrollo de la organización hacia afuera, fortaleciendo sus espacios de contacto con el marco social. Los sindicatos pueden, de este modo, involucrarse con los destinos de la comunidad. Para contrarrestar esta voluntad atomizadora de la acción neoliberal, desde nuestra organización planteamos la necesidad de integrarlos nuevamente al empleo como parte, no sólo de un recurso para su subsistencia material, sino también para fortalecer su sentido de pertenencia a un colectivo que lo supera, pero que a la vez lo contiene y resguarda. De esta forma, entre los años 2007 y 2015, la empresa AySA, el Estado Nacional –a través del ENHOSA– y nuestra organización nos encomendamos la tarea de convocar a cooperativas de trabajadores desempleados para la construcción de conexiones de agua potable de red y cloacas en el partido de La Matanza en la Provincia de Buenos Aires. Además de la experiencia positiva de integración de los trabajadores de las cooperativas, el proyecto consiguió que casi un millón de personas accedan a agua segura y de calidad, y alrededor de 40.000 a cloacas.

El trabajo de las organizaciones requiere hoy superar el debilitamiento político de la clase trabajadora. La extensión de las funciones de organización sindical implica necesariamente una concepción más política que gremial. Además de su capacidad específica de convocatoria, representatividad y movilización, se le agrega en este contexto, la habilidad política para

saltar por arriba de la fragmentación neoliberal y amalgamar las distintas aspiraciones que el espacio social y comunitario contiene y, de esta forma, sintetizarlas como programa de acción de la clase trabajadora.

Se trata entonces de salir de la encerrona de la sociedad flexible oponiendo la solidez de nuestras organizaciones a la deriva de lo superfluo. Se trata de poner a prueba nuestra capacidad de organizar, de conectar lo que aquí se ha desconectado, de unir lo que se ha fragmentado, de hacer nuevamente del movimiento obrero organizado la expresión política de la clase sin distinciones de ningún tipo. Se trata, en definitiva, de redimensionar las históricas columnas de la Unidad, la Solidaridad y la Organización para actualizar nuestras intervenciones que terminen para siempre con la sociedad de los riesgos, para construir las mediaciones necesarias que den forma a las protecciones de estos tiempos y para volver a conducir a los trabajadores a un nuevo territorio iluminado por el sol radiante de los días felices.

REFERENCIAS

- Bauman, Zygmunt (2016). Artículo en Bauman, Zygmunt y Bordony, Carlo. *Estado de crisis*. Buenos Aires, Paidós.
- Castells, Manuel (2001). "Internet y la Sociedad Red", <http://tecnologiaedu.us.es/cuestionario/bibliovir/106.pdf>
- Escobar, Areli (2005). Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral en la región del Biobío-Chile. *Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, N° 7, Vol. VI, junio- septiembre, p. 1.
- Holloway, John (1988). "La Rosa Roja de Nissan", *Brecha*, 4, México, pp. 29-50.
- Holloway, John (1994). "Se abre el abismo. Surgimiento y caída del keynesianismo", *Marxismo, Estado y Capital*, Buenos Aires, Cuadernos del Sur.
- López Collazo, Néstor (1999). La organización del trabajo, el sujeto social y el Programa de Transición. *Herramienta*, N° 9, Buenos Aires.
- Mason, Paul (2015). *Postcapitalismo. Hacia un nuevo futuro*. Barcelona, Paidós.
- Raide, Gustavo (s/f). "El glamour perdido de la publicidad", proyecto de tesis doctoral.
- Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona, Anagrama.