

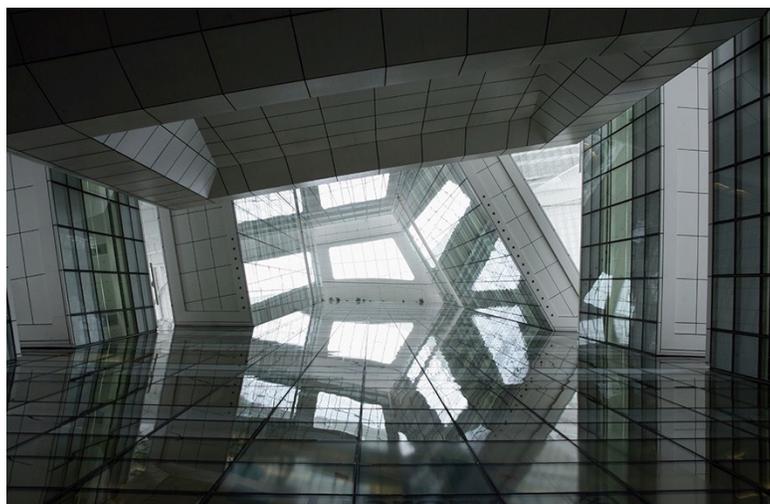
Un Código Laboral para el Siglo XXI

Alain Supiot

Las leyes laborales de hoy fueron diseñadas para un mundo laboral que ya no existe. Las presiones del neoliberalismo sobre el individuo y la sociedad requieren leyes laborales que vayan más allá de defender o destruir certezas pasadas y que, en cambio, otorguen a los trabajadores poder sobre la calidad, organización y propósito de su trabajo.

Uno tendría que estar ciego para negar la necesidad de una reforma fundamental de las leyes laborales. A lo largo de la historia, los avances tecnológicos siempre han llevado a una reestructuración de las instituciones. Este fue el caso de las revoluciones industriales pasadas que, después de derrocar el antiguo orden al abrir las compuertas a la proletarización, la colonización y la industrialización de la guerra y la matanza, dieron como resultado la reconstrucción de las instituciones internacionales y la invención del estado de bienestar. El período de posguerra de paz y prosperidad que disfrutaron los países europeos puede atribuirse a este nuevo tipo de Estado y a los cimientos sobre los que se construyó: servicios públicos integrados y eficientes, una red de seguridad social que cubrían a toda la población y leyes laborales que garantizaban a los trabajadores un nivel mínimo de protección.

Estas instituciones, nacidas de la segunda revolución industrial, ahora han sido puestas en tela de juicio, socavadas por políticas neoliberales que conducen a una carrera social, fiscal y ambiental a la baja entre naciones, y por la revolución digital que arrastra al mundo del trabajo de uno de trabajo manual a uno de conocimiento.¹ Ya no se espera que los trabajadores "conectados" sigan órdenes como robots, sino que respondan en tiempo real a la información que reciben. Estos factores políticos y tecnológicos trabajan juntos. Aun así, no deben combinarse, porque el neoliberalismo es una opción política reversible mientras que la revolución digital es un hecho irreversible que puede servir a diferentes fines políticos.



Perspectiva Dual (2006) <https://www.flickr.com/photos/rayphua/190101021/>

¹ Michel Volle (2017). Anatomie de l'entreprise. Pathologies et diagnostic. In Pierre Musso (Ed.), L'Entreprise contre l'État? Manucius, Paris.

El cambio tecnológico que alimenta los debates actuales sobre la automatización, el fin del trabajo y la "uberización" podría exacerbar la deshumanización del trabajo engendrada por el taylorismo con la misma facilidad que podría conducir a la adopción de la "humanización de las condiciones de trabajo" estipuladas en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta constitución se propone lograr un empleo en el que los trabajadores tengan "la satisfacción de dar la mayor medida de sus habilidades y logros y hacer su mayor contribución al bienestar común".² Esa perspectiva sería una mejora del modelo de empleo asalariado, más que un retorno a la "mercantilización del trabajo".

Con la tarea de alcanzar objetivos imposibles, un trabajador tiene pocas opciones: hundirse en la depresión o manipular al sistema.

Empleo en el siglo XXI: una ganga en evolución

Hasta la década de 1970, el empleo implicaba una negociación: obediencia a cambio de seguridad. Los empleados renunciaron a cualquier tipo de autonomía sobre su trabajo a cambio de un límite en las horas de trabajo, negociación colectiva y protección contra la pérdida del trabajo. Este modelo, implementado en diversas formas legales en cada nación industrializada, redujo la justicia social a los términos cuantitativos del intercambio de trabajo y seguridad física en el trabajo, y a las libertades sindicales. Pero el trabajo en sí, su contenido y conducta, fue excluido de este trato. Tanto en las sociedades capitalistas como en las comunistas, el trabajo se consideraba una cuestión de "organización científica", o el llamado taylorismo. No había lugar para la autonomía, que seguía siendo un privilegio de los altos ejecutivos y los autónomos.

La revolución digital ofrece una oportunidad para que todos los trabajadores adquieran una mayor autonomía, pero al mismo tiempo se corre el riesgo de someter a todos, incluidos los autónomos, los ejecutivos y las clases profesionales, a formas agravadas de trabajo deshumanizado. Esta revolución no se limita a la difusión de nuevas tecnologías; está desplazando el centro de gravedad del poder económico, que reside menos en la propiedad material de los medios de producción que en la propiedad intelectual de los sistemas de información. Hoy, este poder se ejerce menos en órdenes a seguir que en objetivos a cumplir.

A diferencia de las revoluciones industriales anteriores, no es el esfuerzo físico lo que las nuevas tecnologías salvan y superan, sino los mentales, o más precisamente, las capacidades de memorización y cálculo que pueden desplegarse para completar cualquier tarea programable. Son increíblemente poderosos, rápidos y obedientes, pero también, como dice el informático Gérard Berry, totalmente estúpidos.³ Permiten que los humanos se concentren en el lado "poético" del trabajo, lo que requiere imaginación, matices o creatividad y, por lo tanto, no es programable.

La revolución digital también será fuente de nuevos peligros si, en lugar de poner los ordenadores al servicio de los humanos, organizamos el trabajo humano sobre el modelo del trabajo informático. En lugar de que la subordinación dé paso a una mayor autonomía, el trabajo tomaría la forma de una regla numérica, extendiendo a la mente el control que el taylorismo alguna vez tuvo sobre el cuerpo.

Esta búsqueda quijotesca por programar a los seres humanos los aparta de la experiencia de la realidad; explica el aumento de los problemas de salud mental y el aumento del tipo de manipulación numérica que alguna vez se vio en las economías planificadas soviéticas. Encargado de alcanzar objetivos imposibles, un trabajador tiene pocas opciones:

² Declaración de Filadelfia (1944).

³ Gérard Berry (2008). Pourquoi et comment le monde devient numérique. *Annuaire du Collège de France*.

hundirse en la depresión o manipular el sistema para satisfacer los indicadores de desempeño que están alejados de la realidad. La fantasía cibernética que subyace a la gobernanza numérica concuerda perfectamente con la promesa neoliberal de la globalización; es decir, la autorregulación de una "gran sociedad abierta" por las fuerzas de un mercado que lo abarca todo. Por eso este tipo de gobierno se está extendiendo en detrimento de lo que la Declaración Universal de Derechos Humanos denomina estado de derecho.

No es entonces en las viejas fórmulas del neoliberalismo que podemos esperar encontrar las herramientas legales para domesticar la tecnología de la información y civilizar su uso para que libere en lugar de alienar la mente humana. Estas fórmulas, administradas en dosis masivas durante los últimos 40 años, han contribuido a dar forma al mundo en el que vivimos: uno de uso excesivo de los recursos naturales, el dominio de la economía por las finanzas, desigualdades de todo tipo en aumento, la migración masiva de personas huyendo de la guerra y la pobreza, el regreso de la violencia religiosa y el nacionalismo, el declive de la democracia y el ascenso al poder de hombres fuertes con ideas débiles. El sentido común diría que, en lugar de perseverar en el error aplicando mecánicamente las "reformas estructurales" prescritas por los responsables de este desastre, deberíamos aprender de estos errores, especialmente en el ámbito del derecho.

Lo que es exclusivo del neoliberalismo, y lo distingue del liberalismo clásico, es la forma en que trata la ley en general, y la ley laboral en particular, como un producto legislativo que compete en un mercado internacional por regulaciones donde impera una carrera hacia el sótano en el ámbito social, las normas fiscales y medioambientales. El imperio de la ley es así reemplazado por la ley "de compras", subordinando la ley a los cálculos económicos y no al revés.

Reestructuración de la legislación laboral: mirando más allá del empleo

Los grandes simplificadores que hoy critican las leyes laborales son las mismas personas que, año tras año, hacen todo lo que pueden para hacerlas más complicadas y gravosas. Antes de que se seque la tinta de la última ley, ya están redactando la siguiente. Como el gobierno ya no puede tirar de ninguna de las principales palancas macroeconómicas (control de moneda y fronteras, tipo de cambio, gasto público) que afectan al empleo, tira cada vez más fuerte de la única palanca que le queda: las leyes laborales, que se caracterizan por un obstáculo para el empleo. Sin embargo, ninguna investigación seria respalda este argumento.

Desde que se abolió en Francia el requisito de autorización previa de despido en 1986 (algo que sigue vigente en Holanda, que tiene una tasa de desempleo del 5,1 por ciento), las promesas extraordinarias que acompañan a cada nueva desregulación del mercado laboral nunca se han materializado. De hecho, en Europa, las tasas de desempleo siguen siendo más altas en los países del sur que han defendido la desregulación.⁴ Pero no se han revisado las reformas al derecho de sociedades (por ejemplo, permitir recompras de acciones que permitan a los accionistas enriquecerse sin renunciar a nada a cambio, destruyendo capital y socavando la inversión), derecho contable (como el abandono del conservadurismo a favor de 'valor justo'), o derecho financiero (como la existencia de bancos privados que son 'demasiado grandes para quebrar' y por lo tanto gozan de una inviolabilidad negada a los estados endeudados).⁵ Cambios cuyos efectos negativos sobre la inversión y el empleo están comprobados. En el lenguaje actual, limitar la compensación por despido injustificado se describe como una "reforma valiente", mientras que limitar las ganancias de

⁴ The official unemployment rate is 11.1 per cent in Italy, 17.8 per cent in Spain, and 21.8 per cent in Greece.

⁵ Reemplazando el antiguo principio contable de prudencia o conservadurismo, este estándar indexa el valor de los activos de una empresa frente a su precio de mercado estimado, evocando riqueza puramente hipotética. Véase Jacques Richard (2005). "Une comptabilité sur mesure pour les actionnaires <https://www.monde-diplomatique.fr/2005/11/RICHARD/12911>". LeMonde diplomatique, Noviembre 2005.

las opciones sobre acciones que un ejecutivo puede recibir a través de tales despidos se considera demagogia.

Cualquier reforma seria de la legislación laboral - la última reforma digna de ese nombre en Francia fue en 1982 - debería apuntar a una mayor democracia económica, de lo contrario la democracia política sólo seguirá consumiéndose. Idealmente, debería dar a todos más autonomía y control en su vida laboral al proporcionar nuevas salvaguardas activas, que permitan a las personas tomar la iniciativa y complementar las salvaguardas pasivas heredadas del modelo fordista. Pero esto no se puede hacer sin tener en cuenta los profundos cambios en la organización de las empresas y el trabajo que se han producido desde los años ochenta.

La primera condición para tal reforma sería extender la legislación laboral más allá del empleo para abarcar todo tipo de trabajo económicamente dependiente. Hoy, la revolución digital y el modelo de puesta en marcha están resucitando esperanzas de empoderamiento a través del autoempleo y las pequeñas cooperativas. Pero en realidad, se ha difuminado la línea divisoria entre el autoempleo independiente y el autoempleo dependiente, con trabajadores unidos

Cualquier reforma que coloque la negociación a nivel de empresa en el centro de la legislación laboral es claramente obsoleta e irrelevante.

por lazos de lealtad que reducen su autonomía en diversos grados. De la misma forma, la idea de que las plataformas digitales que unen a los trabajadores y los usuarios de sus servicios serán una bendición para el autoempleo no se ve

corroborada por los hechos, como lo demuestran las acciones colectivas interpuestas por los conductores de Uber, con cierto éxito para obligar a la empresa a reconocerlos como empleados.

Ante este cambio, la dependencia económica debería ser el criterio para un contrato de trabajo, tal y como recomienda una sugerente serie de propuestas presentadas por un grupo de académicos franceses.⁶ La adopción de este criterio simplificaría la legislación laboral al tiempo que vincularía el grado de protección de que disfrutaban los trabajadores con su dependencia. La gestión por objetivos ha visto el regreso de la antigua estructura legal de la "tenencia feudal", en la que un inquilino promete lealtad a un propietario a cambio del derecho a trabajar una parcela de tierra. El resurgimiento de tales vínculos ha sido posible gracias a herramientas digitales que permiten a los propietarios controlar el trabajo de otros sin darles órdenes.

Estos lazos de lealtad forman el marco legal de la economía en red y se encuentran en diferentes formas en todos los niveles de trabajo: desde los directores ejecutivos sujetos a los caprichos de sus accionistas o clientes hasta los empleados asalariados, a los que se les exige flexibilidad: tienen que ser receptivos y estar disponibles en todo momento. Los debates en torno a la uberización destacan la necesidad de un marco legal que pueda cumplir las promesas (de autonomía) y mitigar los riesgos (de explotación) inherentes a estas situaciones de fidelidad.

Visualizando reformas

En este contexto, cualquier reforma que coloque la negociación a nivel de empresa en el centro de la legislación laboral es claramente obsoleta e irrelevante. Esto puede haber sido apropiado en Estados Unidos en 1935, cuando se adoptó la Ley Nacional de Relaciones Laborales como parte del Nuevo Trato, pero no resuelve los problemas planteados por la organización del trabajo interconectado y transnacional de hoy.

La primera pregunta es: ¿qué mecanismos permiten a los trabajadores recuperar cierto grado de control sobre el significado y contenido de su trabajo? En Francia, el derecho de los empleados a la expresión colectiva, consagrado en

⁶ Emmanuel Dockès (2017). Proposition de code du travail. Dalloz, Paris.

las leyes Auroux de 1982, inició este proceso, que debe continuar haciendo que el diseño y la organización del trabajo sean un asunto de negociación colectiva y conciencia individual. Hoy en día, el tema sólo se aborda de manera negativa, cuando esta organización conduce a suicidios o trastornos psicosociales. Más bien, debe abordarse de manera positiva y preventiva. Debería ser posible llevar a cabo negociaciones colectivas en los niveles correctos, no sólo a nivel de industria o empresa. Dos de ellos en particular merecen atención: los niveles de la cadena de suministro y del territorio. Dicha negociación permitiría tener en cuenta los intereses específicos de las empresas dependientes; estos pueden converger con los de sus empleados en relación con las empresas de las que dependen. O puede involucrar a todas las partes interesadas con interés en el dinamismo de una región en particular.

La dinámica de cabeza a cabeza de empleador / empleado en una empresa o industria ya no es adecuada; requiere la presencia de otras partes interesadas alrededor de la mesa de negociaciones. Un tercer ámbito de reforma se refiere al reparto de responsabilidades dentro de las redes de empresas. Estas redes permiten a quienes las controlan ejercer el poder económico mientras transfieren sus responsabilidades a sus subordinados. Por tanto, se trata de vincular la responsabilidad de cada miembro de la red en el grado de autonomía que realmente disfruta.⁷ Tal reforma aclararía el área gris que rodea la responsabilidad social corporativa tal como está actualmente, que es para el neoliberalismo lo que el paternalismo era para el liberalismo. En caso necesario, responsabilizaría solidariamente a las empresas dominantes del daño causado por la organización de trabajo que crean y controlan.

A nivel internacional, debemos reconocer plenamente lo que se afirma en el preámbulo de la constitución de la OIT: *El hecho de que cualquier nación no adopte condiciones humanas de trabajo es un obstáculo en el camino de otras naciones que desean mejorar las condiciones en sus propios países.* Y debemos tener en cuenta el hecho de que la división internacional del trabajo y nuestro impacto ambiental en el planeta son inseparables. Por tanto, las normas sociales y medioambientales deben tener la misma fuerza legal que las que rigen el comercio internacional. Esto requeriría la creación de un organismo internacional de solución de controversias con poder para autorizar a los países que cumplen con estos estándares a cerrar sus mercados a productos fabricados en condiciones que no lo hacen.⁸ La Unión Europea podría recuperar la legitimidad política defendiendo dicha reforma, renovando así el compromiso consagrado en los tratados de la UE de *mejorar las condiciones de vida y de trabajo, para hacer posible su armonización mientras se mantiene la mejora*, en lugar de fomentar una política social y carrera fiscal a la baja entre los Estados miembros, como hace su Tribunal de Justicia.

La ambiciosa reforma de la legislación laboral también debería incluir el trabajo no remunerado, como la crianza de los hijos y el cuidado de los padres ancianos, que son muy vitales para la sociedad pero que son ignorados por los indicadores económicos. Desde que la iluminación artificial hizo posible trabajar las 24 horas del día, la legislación laboral ha proporcionado un marco espacial y temporal compatible con nuestro reloj biológico y el derecho (humano) al respeto de la vida privada y familiar. Este marco ahora está amenazado por el neoliberalismo y las tecnologías de la información, que juntas extienden el trabajo remunerado a cualquier lugar y en cualquier momento.⁹ El precio, sobre todo en términos de vida familiar, es desorbitado pero nunca reconocido por los obsesionados con el trabajo dominical y nocturno, que están destruyendo los últimos vestigios del tiempo social por haber escapado a la mercantilización de la vida humana.

⁷ Alain Supiot and Mireille Delmas-Marty (2015). *Prendre la responsabilité au sérieux*. PUF, Paris.

⁸ El uso de nuevas formas de acción colectiva, incluido el boicot de tales productos, también sería reconocido como un derecho inherente a la libertad de asociación y el derecho de sindicación.

⁹ Laurent Lesnard (2009). *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*. PUF, Paris.

Vínculos relacionados:

- La Alianza Global Jus Semper
- [Le Monde Diplomatique](#)
- Intan Suwandi: [Cadenas de Suministros de Valor-Trabajo — La Morada Oculta de la Producción Global](#)
- Intan Suwandi, R. Jamil Jonna y John Bellamy Foster: [Cadenas Globales Primarias y el Nuevo Imperialismo](#)
- John Bellamy Foster: [El Sentido del Trabajo en una Sociedad Sostenible](#)
- Ricardo Antunes: [El Nuevo Proletariado de Servicios](#)
- Eva Swidler: [Explotación Invisible](#)
- Álvaro de Regil Castilla: [Salarios Dignos en la Transición de Paradigma](#)
- Álvaro J. de Regil Castilla: [Los salarios en México 2018 - 2024: cambiar para que todo siga igual](#)
- Claudio Jedlicki: [El Intercambio Desigual](#)

❖ **Acerca de Jus Semper:** La Alianza Global Jus Semper aspira a contribuir a alcanzar un etos sostenible de justicia social en el mundo, donde todas las comunidades vivan en ámbitos verdaderamente democráticos que brinden el pleno disfrute de los derechos humanos y de normas de vida sostenibles conforme a la dignidad humana. Para ello, coadyuva a la liberalización de las instituciones democráticas de la sociedad que han sido secuestradas por los dueños del mercado. Con ese propósito, se dedica a la investigación y análisis para provocar la toma de conciencia y el pensamiento crítico que generen las ideas para la visión transformadora que dé forma al paradigma verdaderamente democrático y sostenible de la Gente y el Planeta y NO del mercado.

❖ **Acerca del autor:** Alain Supiot es profesor en el Collège de France, miembro de la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y autor de *Governance by Numbers* (Hart Publishing 2017).



❖ **Sobre este ensayo:** Un Código Laboral para el Siglo XXI fue publicado originalmente en versión inglesa por [Le Monde Diplomatique](#) en mayo de 2018.

❖ **Citar este trabajo como:** Alain Supiot: Un Código Laboral para el Siglo XXI – La Alianza Global Jus Semper, Septiembre de 2020.

❖ **Etiquetas:** Derecho laboral, El futuro del trabajo, Democracia, Derechos humanos, Capitalismo, Medio ambiente, Capitalismo, Responsabilidad social corporativa.

❖ La responsabilidad por las opiniones expresadas en los trabajos firmados descansa exclusivamente en su(s) autor(es), y su publicación no representa un respaldo por parte de La Alianza Global Jus Semper a dichas opiniones.



Bajo licencia de Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

© 2020. La Alianza Global Jus Semper
Portal en red: https://www.jussemper.org/Inicio/Index_castellano.html
Correo-e: informa@jussemper.org