

Capítulo 9:

Empresas y sindicatos del siglo XXI

Tienes que tener una misión relevante.

Gopi Kallayil (Chief Evangelist, Brand Marketing at Google)

Para Kallayil la frase del epígrafe encierra el principio más importante: “todos en Google tienen un fuerte sentido de misión y propósito. Creemos que el trabajo que hacemos tiene un impacto positivo en miles de millones de personas. En Google, cada hombre o mujer tiene que tener su propia historia.”. ¿Y cuál es la misión de esa empresa? “Organizar la información del mundo y hacerla universalmente accesible y útil.” ¡Guápate! Descomunal tarea digna más para dioses que para hombres. Y lo más increíble, lo están logrando. Hoy en día frente a cualquier dolencia, antes de ir a un médico, uno primero ingresa a Google; si deseas ir a un lugar, le preguntas a Google cuál es la mejor manera y cuánto tiempo tardas y cuál es el costo. Si tienes una duda, “googlealo”, es tan útil que se ha convertido en un verbo. En cada segundo Google procesa 40.000 búsquedas, Google sostenía en un informe en 2013 que la web tenía 30 billones de páginas individuales únicas (30 trillion). Nada menos que 30 veces más que cinco años antes.

Si Karl Marx resucitara y pudiera visitar las principales empresas de los Estados Unidos, vería tal vez con agrado que sus predicciones no se cumplieron. Por el contrario, han mejorado notablemente las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Marx decía que “el obrero tiene más necesidad de respeto que de pan.” Hoy sabemos que el “capital humano” es la mayor riqueza de una empresa y por ello se cuida y acrecienta. La experiencia que acumulan los empleados y sobre todo su capacidad de creatividad e innovación son un valor importante para cualquier empresa. Ningún trabajador de Google, Apple o 3M se sentiría identificado con la descripción de Marx acerca de cómo funciona una empresa capitalista: “el sistema capitalista no precisa de individuos cultivados, solo de hombres formados en un terreno ultra-específico que se ciñan al esquema productivo sin cuestionarlo.”. Marx observaba empresas donde la división del trabajo acrecentaba la productividad simplificando al máximo las tareas que debía hacer cada operario, como apretar las tuercas de un motor en una cadena de montaje. La contrapartida era el aburrimiento que conllevaba repetir una misma pequeña tarea infinidad de veces a lo largo del día y de los meses, sin la más mínima posibilidad de generar un cambio en el producto o en la forma de producir, y alejando el producto final de las manos del obrero. Esto generaba lo que Marx llamaba “alienación”, que vendría a significar que el hombre no se posee a sí mismo porque la actividad que realiza lo anula, lo hace salir de sí mismo y convertirse en algo distinto a lo que él propiamente es. Diríamos entonces que un sujeto está alienado cuando actúa de un modo que no responde a su ser esencial.

En tiempos de Marx, cuando hablaba de “la explotación del hombre por el hombre”, los obreros trabajaban 14 horas por día sin vacaciones pagas. Vivían en penumbras, salían de sus casas cuando aún era de noche y no volvían hasta el anochecer. El día de descanso en algunos casos era una vez por semana, en otros una vez cada 14 días. Recordemos que no había electricidad y una vela costaba seis horas del trabajo de un obrero promedio. La gran mayoría no sabía leer ni escribir y sus hijos difícilmente irían a la escuela. En 1820 apenas el 12% de la población mundial estaba alfabetizada. Sostenía Marx que los trabajadores perdían así su autonomía y libertad, y esto era la consecuencia de la explotación de una clase social sometida a otra. A su modo de ver esto se debía fundamentalmente a la existencia de la propiedad privada de los medios de producción y establecía una nueva forma de esclavitud. Las personas, privadas ya de su libertad, no podían decidir ni sobre su cuerpo ni su mente. El hombre se transformaría en una cosa, una mercancía, una propiedad de quien fuera dueño de los medios de producción. El hombre era un medio de producción y no un fin en sí mismo.

Karl Marx se asombraría de saber que, en 1926, fue Henry Ford, el legendario empresario automotor, quien limitó las largas horas de trabajo seis días por semana, por una semana de cuarenta horas de trabajo 8 horas por cinco días y dos días de feriado, además de vacaciones. Más aún se sorprendería al saber el motivo por el que se dice que Ford cambió el estatus de sus obreros: lo hizo porque pensaba que el ocio era necesario para que consumieran más productos capitalistas, incluyendo sus autos. En 1926 la revista *World's Work Magazine*, cita a Ford diciendo: “El ocio es un ingrediente indispensable en un mercado consumidor en crecimiento porque los trabajadores necesitan tener tiempo libre para encontrar usos para los bienes de consumo, incluyendo los automóviles.”. Posiblemente también Ford comprendía que mejoraría la salud y la productividad por hora de sus obreros, pero está claro que veía una necesidad en el aumento del consumo. Para hacerse verdaderamente rico es necesario producir para las grandes masas, no para pocos ricos (Cho, 2013).

Llegando al siglo XXI podemos observar un paso adicional. Las empresas exitosas hoy buscan empleados con aptitudes de liderazgo. El mundo de hoy nada tiene que ver con el del siglo XIX y no es posible asemejarlo a ninguna de las visiones marxistas. Sam Walton, fundador de Walmart y Sam's Club describe así las aptitudes que busca en los administradores de su empresa:

“Los líderes sobresalientes salen de su camino para potenciar la autoestima de su personal. Si las personas creen en sí mismas, es increíble lo que pueden lograr.” (Orellana, 2016).

Un ejemplo de esta creatividad la pudo observar Peter Drucker en los talleres de Boeing. Un empleado tenía la tarea de hacer las terminaciones interiores de los aviones y sufría por el polvo, el aserrín y el hollín que entraban al avión y le impedían dejarlo en perfecto estado. Un día se le ocurrió traer la piletta inflable de sus hijos y la infló en el lugar de la puerta del avión, logrando un aislamiento hermético del interior. Boeing premió el ingenio del operario y ese fue el origen de las cabinas presurizadas, una vez que se aísla perfectamente el interior de la cabina se puede inyectar oxígeno para el confort de los pasajeros (Drucker, 2013).

Hoy todo gerente sabe que tiene que valorar el “capital humano” a su cargo. El concepto de capital humano fue desarrollado por Gary Becker y Jacob Mincer, economistas de la Universidad de Chicago. Se refiere al stock de conocimientos, hábitos, atributos sociales y de

personalidad, incluyendo la creatividad, incorporada en la capacidad de realizar trabajo para producir valor económico. Cualquier empresa que no tenga esto en cuenta sería desplazada por la competencia en el mercado (Becker, 2009).

Es legendaria la presión que Steve Jobs lograba imponer a sus empleados, e incluso los gritos que podía proferir si le presentaban un diseño de un celular, o un I-Pod, con las puntas sin redondear, o cualquier cosa que él no considerara perfecta. Sin embargo, los empleados soportaban sus malos humores porque amaban ser parte de la compañía. Sabían que la experiencia en Apple les permitiría encontrar un buen trabajo en la competencia. Además, es probable que compartieran los ideales de su jefe reflejados en la misión original de Apple en 1980:

"To make a contribution to the world by making tools for the mind that advance humankind."

"Hacer una contribución al mundo creando herramientas para la mente que hagan progresar a la humanidad". Esto refleja la esencia misma de Jobs, como lo prueban las declaraciones de los miembros de su familia después de su muerte. Lo que más le satisfacía era ver a los niños usar los productos de Apple en el aula. Imagino que cada uno de sus empleados sabía que era parte de esa misión. Y el lema de los empleados de Apple es el exacto opuesto a la imagen de un trabajador proletario que podría tener Karl Marx: *"think different"* ("piensa distinto"). Apple requiere que sus trabajadores sean ellos mismos, únicos e irrepetibles (Mission Statement, 2009).

Las empresas no solo compiten con sus productos para satisfacer las demandas, los deseos o hasta las fantasías de sus clientes, compiten también por atraer a los mejores trabajadores, los más despiertos y creativos. Hoy los empresarios conversan a diario sobre cómo congeniar con la nueva fuerza de trabajo, los "millennials", que son los jóvenes adultos nacidos entre 1980 y 2000. Se los caracteriza como malcriados, críticos, exigentes, egocéntricos, capaces, alertas, inteligentes y nacidos en un mundo rebosante de prosperidad económica. Son impacientes y no quieren malgastar su tiempo, quieren tener un impacto en el mundo y que eso suceda ya. "Lo quiero todo y lo quiero ya". Además, suelen tener conciencia social y planetaria. Así actúan como trabajadores tanto como consumidores. Esta tendencia está cambiando rápidamente a las empresas. Ya no pueden mirar únicamente el resultado de ganancias monetarias. Se habla del *triple-bottom-line*: a la par de las ganancias monetarias, deben ser útiles a la sociedad y presentar un balance positivo o neutral respecto del planeta desde el punto de vista ecológico. Como ejemplo, una empresa que vendiendo agua embotellada genera basura, tiene que compensar de algún modo, digamos: "por cada botella que usted compre, le daremos un litro de agua potable a un niño en África.". Se crean fundaciones como la "Bill and Melinda Gates" con propósitos ambiciosos como "eliminar la malaria en África" guiándose por el principio de que "cada vida tiene igual valor". La fundación "trabaja para ayudar a todas las personas a llevar vidas saludables y productivas. Especialmente en los países en desarrollo. Se centra en mejorar la salud de las personas y darles la oportunidad de salir del hambre y la pobreza extrema por sí mismos."

Microsoft sostiene que sus principios son los derechos humanos. "Nos asociamos con organizaciones de derechos humanos a nivel mundial para cumplir con nuestro compromiso

de garantizar el respeto a todos los derechos, desde nuestros empleados hasta los empleados de nuestros proveedores y las personas que viven en las comunidades en las que operamos.”

Las empresas ya no venden simplemente productos, sino que venden un estilo de vida, un concepto, una historia. No pretenden simplemente tener una marca reconocida por su solidez como *Ford* o por su excelencia como *Mercedes Benz*. Hoy apuntan a ser amadas, convertirse en *lovemarks*. Quieren que sus productos sean acariciados y mostrados con un cariño especial, como una joven adulta puede mostrar su nuevo I-phone 8 o su mascota. *“He aprendido, basado en mi experiencia, que todo está dominado por el mercado. Por lo tanto, cada vez que estamos en dificultades, siempre me digo: ‘escucha al mercado, escucha la voz de tus clientes’. Esa es la esencia del marketing. Siempre tenemos que volvernos hacia el cliente. Esa es la manera de TOYOTA”. “El branding, la imagen o las lovemarks están determinadas por los consumidores, no por nosotros. Nosotros no podemos determinar nada.”* Yosshio Ishisaka, vicepresidente ejecutivo de Toyota Motors Corporation (Roberts K. , 2005).

De modo que para entender el futuro hay que mirar a las nuevas generaciones de consumidores. Ya hablamos de los millennials, pero la siguiente generación es la **GENERACIÓN Z**, conocida también como post-millennials, generación I o centennials. Estos jóvenes nacieron entre 1995 y 2017. Si los millennials usaban dos pantallas (celular y TV), los centennials usan cinco pantallas a la vez. Se comunican más con imágenes que con textos. Georgie de Barba los describe como más creativos: los millennials comparten contenido, la generación Z los crea. Los millennials se enfocan en el presente, pero la nueva generación en el futuro. A diferencia de los millennials, la generación Z es realista y trabaja para obtener éxito personal, los millennials trabajan para ser tomados en cuenta y sobresalir. Además, son más autodidactas, aprenden vía tutoriales en Internet. Son jóvenes muy maduros, autosuficientes y creativos. Incluso parecen ser más buenos. La mayoría quiere un empleo que impacte al mundo, hacen algún tipo de voluntariado y se preocupan por el efecto que tiene el ser humano en el planeta. La ambición de estas nuevas generaciones es que su vida laboral esté relacionada con sus pasiones y sus hobbies. No les gusta recibir órdenes y están siempre listos a cambiar de trabajo por cualquier oportunidad, sea un trabajo mejor o un viaje interesante. Para atraer a estos jóvenes no se necesita solo un buen sueldo, sino una historia de vida.¹³⁴

El papel de la mujer

Marx también decía que “el progreso social puede ser medido por la posición social del sexo femenino”.¹³⁵ Hemos visto como en dos siglos el papel de la mujer cambió radicalmente, sobre todo en las familias de bajos recursos de los países capitalistas. En el siglo XXI, en los países capitalistas, todas tienen agua corriente, lavarropas y todo tipo de electrodomésticos. La mujer se incorporó al trabajo fuera del hogar y poco a poco alcanzó los mismos niveles que los hombres. Todavía son menos las mujeres que llegan a ser la N°1 de una empresa (CEO)

¹³⁴ Georgie de Barba. 7 características de la generación Z. Entrepreneur. 24 de junio 2016
<https://www.entrepreneur.com/article/268023>

¹³⁵ Karl Marx. Carta a Kugelmann, 1856.

pero sorprendentemente, las que llegan tienen incluso mejores salarios que los hombres.¹³⁶ Además, las habilidades necesarias para el trabajo del futuro se encuentran más asociadas a las habilidades tradicionales de las mujeres que a las de los hombres. Es fácil para las máquinas superar a la fuerza de los hombres. Pero también son reemplazables las tareas racionales repetitivas. En cambio, la imaginación, la intuición, el *multitasking* (capacidad de hacer varias tareas a la vez), la empatía, son cada vez más valiosas para el trabajo del futuro.

Poco a poco, la mujer alcanzó la igualdad de derechos en casi todos los órdenes de la vida; en el voto, en la posibilidad de ser elegidas para cargos públicos y en los más diversos trabajos. Por supuesto mantienen diferencias que enriquecen a la humanidad, y desde ya todavía hay mucho machismo en los países socialmente más atrasados, sea en Latinoamérica, en algunos países musulmanes y otros lugares. La violencia contra la mujer también ha decaído, sobre todo la violencia intrafamiliar, a pesar de que siguen existiendo redes de trata de blancas y prostitución. Las mujeres viven más que los hombres y en Argentina se jubilan más temprano (a los 60 en lugar de a los 65 años). En casi todos los países se han ido equiparando la cantidad de años de estudio entre los hombres y las mujeres, aun en nivel secundario, terciario y cada vez más en el nivel universitario.

Sindicatos del siglo XXI

Las tendencias de las últimas décadas muestran una franca y rápida declinación del porcentaje de trabajos sindicalizados en los países avanzados como Estados Unidos, donde apenas uno de cada diez lo es. De modo que los sindicatos que no logren cambiar, tenderán a desaparecer. El siguiente gráfico muestra cómo el total de miembros de los sindicatos en el sector privado se van reduciendo progresivamente. En su máximo esplendor habían superado el 35% del total de trabajadores, ahora ocupan a poco más del 10%.



Fuente: Bureau of Labor Statistics. Departamento de trabajo de los Estados Unidos.

Todo indica que se va a acelerar la caída también en los países donde todavía se mantienen vigentes como en Argentina. Esto se debe fundamentalmente a tres elementos. Primero, la globalización que permite a las empresas mover sus factorías a los países con menores

¹³⁶ CNBC 10 de abril 2018. Sara Berger. "Research suggests female CEOs outearn their male peers. But is not that simple. (Compara 21 mujeres versus 325 hombres).

salarios. China fue el lugar más atractivo desde que se abrió al capital privado en 1979. Pero gracias a las inversiones de capital, sus salarios se multiplicaron por tres y como consecuencia muchas empresas están moviendo sus fábricas a países como Indonesia, donde todavía hay mano de obra más barata. Segundo, porque en poco tiempo la mayor competencia vendrá de una mano de obra que será cada vez más barata y eficiente: los robots y la inteligencia artificial, que se transformará en una nueva forma de competencia contra el empleo de bajo nivel de sofisticación. Tercero, porque los empresarios de hoy día se preocupan mucho más por el bienestar de sus trabajadores en los países avanzados y se reemplaza la lucha por la colaboración. Aun en los países más atrasados, donde se han visto situaciones cercanas al trabajo esclavo, la invasión de capitales extranjeros va haciendo progresar a la población. En China 600 millones de personas salieron de la pobreza extrema en apenas 30 años.¹³⁷ Naturalmente los trabajos sindicalizados suelen estar asociados precisamente a los empleos de bajas especificaciones, manual y cognitivamente simples, repetitivos, poco creativos, y este tipo de trabajos son los que más fácilmente serán reemplazados por máquinas y por algoritmos sofisticados. El problema de los sindicatos es que no han sabido adaptarse a los cambios sociales y a la competencia en la economía global. Sobre todo, no han sabido mutar de la lógica del conflicto social del siglo XIX y gran parte del XX, a la lógica de la cooperación, la innovación y el progreso que es la de los países más avanzados en el siglo XXI.

El caso argentino es patético. Los sindicalistas típicamente son casi todos hombres, machistas, oligarcas, generalmente bastante viejos; ocupan sus cargos por varias décadas, parecen vitalicios e incluso muchas veces son dinastías hereditarias como los Moyano. Son poco democráticos y bastante mafiosos y dirimen sus disputas a las trompadas o a los tiros. Suelen utilizar la coacción, la amenaza y la extorsión, los cortes de rutas o accesos a las fábricas, las marchas callejeras, dificultando la convivencia pacífica de los ciudadanos. Controlan también gran parte del sistema de salud de la Argentina, a través de la administración de las “obras sociales” que les otorgó el general Onganía durante su gobierno de facto. Esta administración es a todas luces muy oscura. Los sindicatos lograron quedarse con la parte más rentable del negocio, mientras la gente es joven hace aportes y se enferma muy poco. Luego, cuando la gente envejece y empieza a ir al médico con frecuencia y necesita muchos remedios para todas sus afecciones, entonces le devuelven el afiliado al Estado que tiene que hacerse cargo de la salud de los viejos a través del PAMI. Los manejos de las Obras Sociales son tan sucios que alguien que las conoce bien como el Dr. Julián De Diego, uno de los mejores abogados laboralistas del país y Consejero de Libertad y Progreso, sostiene que se roban un porcentaje muy significativo del costo de la salud. A tal punto son corruptos que Luis Barrionuevo, uno de los más prominentes sindicalistas, sugirió que “si dejamos de robar por dos años se solucionan todos los problemas del país”.

Los sindicalistas están protegidos por leyes ante diluvianas que les han otorgado privilegios. Son fuerzas claramente reaccionarias, se oponen a cualquier cambio tecnológico y promueven el *statu quo* que les favorece a corto plazo sin detenerse a ver qué sería lo mejor para el país, incluso para sus propios hijos. Así, los sindicalistas del correo se oponen al e-mail, de manera que hay que seguir cortando toneladas de árboles para hacer papel, gastan en tinta, y transporte para llevar mensualmente las facturas por servicios públicos (teléfono, agua, gas, electricidad...), además de los resúmenes bancarios. Los sindicatos de taxis combaten con violencia a los choferes de UBER y Cabify. Los sindicatos de Aerolíneas Argentinas resisten el

¹³⁷ The Economic Times. China lifts over 68 million people out of poverty in 5 years. Feb 10, 2018. <https://economictimes.indiatimes.com/news/international/business/china-lifts-over-68-million-people-out-of-poverty-in-5-years-report/articleshow/62863326.cms>

Web-check in y las aerolíneas de bajo costo, intentan preservar los trabajos improductivos como los sindicatos de ómnibus de larga distancia. Todos estos sobrecostos frenan el desarrollo del turismo. Con vuelos baratos se multiplicaría el turismo, los hoteles, la gastronomía, etc. Por cada puesto de trabajo que se perdiera en las empresas de ómnibus larga distancia no solo se generarían muchos puestos de trabajos en las nuevas compañías aéreas, sino que aumentarían el turismo internacional e interno, podrían abrirse nuevos centros de esquí, tal vez en el cerro Tronador, y los hoteles, restaurantes, multiplicarían sus clientes. Moyano defiende también el trabajo improductivo de quienes cobran el peaje en las casillas de las rutas, que podrían ser reemplazados muy eficientemente por el Telepeaje o por máquinas donde apoyar una tarjeta electrónica. **Preservar todos estos trabajos improductivos frena las mejoras de productividad, asegurando que el salario real quede estancado. Además, transforma a la Argentina en un país de elevados sobrecostos que le impiden comerciar con Europa, EEUU, Asia, o incluso con la misma Latinoamérica.**

Sin embargo, los sindicatos solo podrán frenar el progreso por un tiempo. El impacto de la globalización y la robotización en la declinación de los sindicatos en el sector privado es imparable, y tenderán a desaparecer.

Las relaciones de las empresas y trabajadores no son un juego de suma cero

Marx logró poner en conflicto las relaciones de producción cambiando una palabra, al llamarlas “relaciones de explotación”. Para sobrevivir los sindicatos debieran superar la ideología del conflicto y las prácticas del odio y la lucha de clases. Tienen que superar las ideas que ponen en permanente antagonismo entre el capital y el trabajo. Las relaciones laborales entre las empresas y sus empleados **no son un juego de suma cero**. Si así fuera, es lógico pensar que las remuneraciones dependen del poder de negociación de cada una de las partes, entonces al unirse y conseguir mayor número de afiliados, los sindicatos tendrían mayor poder de negociación. Pero no es así. La torta que debe dividirse está permanentemente cambiando y depende de muchos diversos factores: la tecnología, el capital, las habilidades y el conocimiento de los trabajadores; es decir, de la calidad y del costo de los productos y servicios que logran ofrecer en el mercado; la competencia extranjera, los nuevos productos que pueden introducir, la velocidad del cambio tecnológico, los cambios en el clima, en la geopolítica, en los gustos de los consumidores, las modas, los ingresos de los consumidores, el nivel de empleo y un largo etcétera.

En realidad, la economía es un juego mucho más fascinante, están compitiendo diferentes equipos para ofrecer los más variados productos y permanentemente están pensando en generar mejores prestaciones, aplicaciones, servicios, menores costos, productos más y más atractivos. En ese ambiente, imaginen un equipo que sigue anquilosado con las viejas ideas del conflicto, la lucha de clases y continuas peleas y huelgas por las remuneraciones. Del otro lado, hay diversos equipos donde los trabajadores y empresarios cooperan creativamente para incrementar la torta en lugar de concentrarse permanentemente en el reparto de la misma. Están pensando en cómo producir mejores bienes, más baratos, con mayores prestaciones. Una empresa donde todos desde el primero al último empleado están en sintonía con mejorar el mundo. ¿Qué chances tienen de competir las empresas conflictivas? Muy pocas, irán desapareciendo a menos que sean protegidas por sus gobiernos para impedir que la competencia las elimine. En ese caso, los países proteccionistas simplemente irán perdiendo posiciones, estarán cada día más atrasados respecto de los líderes y sus habitantes tendrán productos de peor calidad y más caros que en el resto del mundo. ¿No es eso acaso lo que ocurre en Argentina? ¿Por qué cruzamos las fronteras para ir a comprar a Chile o a Miami?

Devaluar la moneda no implica mejorar la competitividad

Una típica solución argentina es devaluar para deprimir los salarios reales y creer que con eso se restablece el crecimiento económico y la solvencia del Estado, cuando en realidad lo que se logra es un salto en la pobreza y un alivio momentáneo. Muy parecido a lo que le ocurre a un drogadicto. Argentina está adicta a la inflación y a la devaluación y cada vez requiere dosis más grandes para períodos más breves de bienestar que terminan en depresiones cada vez mayores.

La solución es dolarizar, para tener una moneda sana, es decir cortar la droga de un saque. Y luego, empezar a resolver cada una de las trabas que impiden mejorar la competitividad, las leyes laborales, las 69.000 regulaciones, y los 163 impuestos diferentes que agobian a los argentinos. Los sindicatos actuales restringen la libertad tanto de las empresas como las de sus empleados, muchas veces usando el apriete, la amenaza o la violencia, y generan pobreza y desempleo. Los sindicalistas desean aumentar su poder de negociación y pelean brutalmente para aumentar sus afiliados. Los Moyano dominan el sindicato de camioneros y han avanzado para abarcar a los empleados de las casillas de peajes, a sectores de logística o incluso de supermercados donde luchan contra el sindicato de comercio. Ese poder de negociación lo usan para lograr leyes que dan más beneficios a los empleados del sector y para que los empresarios paguen más salarios.

El resultado es que las empresas decidan no invertir o invertir menos en el país y más en otros países. Además, es un incentivo a reemplazar más rápidamente a los trabajadores por máquinas. Los sindicatos pueden lograr un aumento de sueldos de corto plazo beneficiando a algunos trabajadores de su gremio, pero lo harán a costa del resto de la economía. Es decir, la prebenda que obtiene un sindicato por encima de su productividad, significará una caída en el salario promedio de la economía, por ser menos competitiva. Las leyes han privilegiado a los sindicatos obligando a los empresarios a negociar conjuntamente por sectores enteros y muchas veces descontando los aportes directamente de los sueldos, forzando a los empleados a estar afiliados. Al negociarse por sector, se genera un nuevo problema porque no todas las empresas tienen igual productividad, por lo tanto, un aumento salarial tal vez puede ser absorbido por una empresa grande, pero deja fuera del mercado a una PYME, cuya opción será la quiebra o caer en la informalidad. En efecto, con las leyes laborales actuales, la acción de los sindicatos, las hiperregulaciones, y los altísimos impuestos, un tercio de las personas trabajan en la economía informal con muy baja productividad y bajos salarios y escaso o nulo acceso al crédito. Este tercio de los trabajadores no tiene ninguna protección, ni obra social alguna.

El mismo efecto de los sindicatos lo producen las leyes de **salario mínimo** cuando superan al salario que surge naturalmente en el mercado, su resultado es invariablemente un aumento del desempleo y/o del empleo en negro. Cualquier libro de microeconomía elemental explica cómo funcionan las **leyes de la oferta y la demanda**. Los salarios se fijan en relación a la cantidad de gente que está ofreciendo su empleo y la cantidad de empresas o personas que demandan ese trabajo. No depende del poder de negociación de cada empresa y cada empleado. Si dependiera del poder de negociación las grandes empresas pagarían menores salarios que las pequeñas empresas, y en la realidad ocurre precisamente lo contrario. Las empresas grandes suelen pagar mayores salarios porque tienen mayor productividad, y pagan más las que son más intensivas en capital y buscan a los trabajadores mejor calificados, como el caso de los empleados petroleros en Vaca Muerta.

Supongamos un ejemplo sencillo: si un plomero arregla la cañería en la casa de un rico y luego en la de un pobre, ¿acaso el rico le pagará menos porque tiene mayor poder de negociación

que el pobre? Seguramente la respuesta honesta será que le cobraría igual, o bien que le cobraría más al rico, pero difícilmente más al pobre. El equilibrio se encuentra no por las diferencias de poder entre ambos sino por lo que ocurre fuera de esa negociación, cuántos plomeros hay disponibles y cuántas personas están reclamando arreglos. Si hay mucha demanda de trabajo (de las empresas o de los usuarios), entonces el precio del trabajo sube, el plomero cobrará más. Pero si en cambio hay poco trabajo de plomería y muchos plomeros, y quisiera cobrarle más, cualquiera de los dos, sea el rico o el pobre, simplemente contratarán a otro plomero. Ni el rico puede pagar lo que quiere, ni el plomero puede cobrar cualquier cosa, el resultado depende de las leyes de la oferta y la demanda.

Si una ley o el poder de los sindicatos logran imponer un salario superior al que sería el salario que fijaría el libre juego de la oferta y la demanda, lo que ocurrirá es que los trabajadores del sector tendrán mayores ingresos, pero el costo será un aumento del desempleo en la economía. Aquellos trabajadores que no logren tener una productividad equivalente al nuevo salario más alto, simplemente quedan afuera de la empresa. Pero en un país donde existe el mercado negro, ¿qué ocurrirá con los desempleados? Simplemente aumentará la cantidad de gente buscando empleo en ese mercado informal y, por lo tanto, caerá el salario en el mercado informal, justamente donde hay mayor pobreza.

De este modo, las leyes que intentan beneficiar a los más desfavorecidos, o bien los sindicatos que logran un salario superior al de mercado en su sector, pueden terminar perjudicando a los más débiles, que son los que trabajan en el sector informal o quedan desocupados.

¿Cuál es la solución? Las reformas de las leyes laborales y sindicales

La solución es flexibilizar y modernizar las leyes de trabajo, que vienen de la época de Perón y fueron traídas de la Italia fascista de Mussolini. Es decir, el Congreso debe hacer la reforma, no para mejorar la situación de los ocho millones de trabajadores que están en blanco, sino de los seis millones de trabajadores que están en la economía informal y cobran menores salarios, y del 10% que están desocupados y de los 250.000 jóvenes que cada año necesitan ingresar al mercado laboral argentino. Es una difícil decisión política, pero es indispensable para crear empleo y desarrollar el país. Los sindicatos deberían abandonar la idea del conflicto permanente y la negociación por puja de poder y empezar a trabajar pensando en la creación de valor: crear riqueza. Entonces los empleados y los empresarios trabajarían en un mismo equipo haciendo crecer la torta. Los empresarios pagarán más, pero como incentivos a aumentar la producción con creatividad.

Podemos inspirarnos en las reformas laborales que hicieron en Chile en los '80, en Alemania en los '90 y en Brasil o en Francia en la actualidad. En estas reformas la clave está en flexibilizar el despido y la contratación de empleados y las diferentes modalidades de trabajo. Los sistemas rígidos como el argentino ponen una indemnización al trabajador despedido que va acrecentándose con la cantidad de años de trabajo, lo cual genera graves distorsiones. Los empleadores no despiden según la conveniencia de la empresa, sino por el monto a indemnizar. Esto genera ineficiencias graves. Pero más grave aún es que desalienta la contratación de nuevos empleados. Cuando el sobre costo laboral es demasiado elevado, el esfuerzo por no contratar nuevos empleados es mayor. Una manera de aliviar el tema es reemplazar las indemnizaciones por un sistema de seguro de desempleo, como ocurre en casi todos los países desarrollados. El trabajador despedido recibe un subsidio durante un tiempo determinado que puede ser entre seis meses y un año, pero ya no lo paga el empresario. El otro tema clave es flexibilizar la contratación de nuevos empleados, en especial de los jóvenes aprendices.

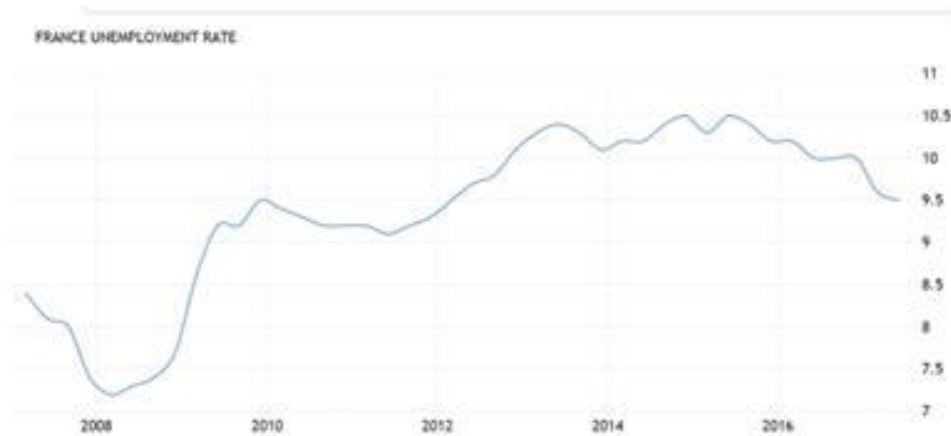
La reforma chilena también puede inspirarnos para eliminar los privilegios de los sindicatos, abrirlos a la competencia y democratizarlos. Y privilegiar los acuerdos firmados entre empresarios y trabajadores a nivel de cada empresa por encima de los acuerdos sectoriales. Además, habría que mejorar las auditorías y el control sobre las obras sociales y también aumentar la competencia entre las mismas y la libertad de elección para los empleados.

En el futuro, los sindicatos que sobrevivan habrán demostrado que son útiles no solo para los trabajadores sino también para los empresarios. Existen sindicatos que han sido muy útiles para mejorar las condiciones laborales y eliminar cantidad de accidentes de trabajo, produciendo beneficios a todas las partes. Disminuye el costo humano, no solo del trabajador sino también de sus familias, y mejora el clima laboral. Y esto también mejora la productividad y la competitividad de la empresa (Ceniceros, 2012).

En Francia, durante la última campaña electoral, el presidente Macron anunció que, de ganar, realizaría una reforma laboral para recuperar la competitividad de la economía francesa. Apenas ganó las elecciones Macron cumplió y rápidamente los sindicatos y la izquierda se lanzaron a la calle en protestas masivas. Pero él insistió en flexibilizar la contratación y el despido de personal, se mantuvo firme y aprobó la reforma: ni los sindicatos ni las encuestas ni las manifestaciones en la calle lograron disuadirlo. "Creo en la democracia y la democracia no está en la calle", dijo el presidente. Por cien mil o doscientas mil personas que manifiestan y rompen cosas en la calle, hay decenas de millones que votaron al presidente. "FRANCIA ES REFORMABLE", aún al costo de enfrentar duras huelgas.

Los siguientes dos gráficos muestran la diferencia entre Alemania, que flexibilizó las relaciones laborales en los '90 y redujo el desempleo al 3,7% en 2017, y Francia, donde todavía es del 9,5%.





Fuente: Federal Statistical Office. Transeconomics.com.

El FMI proyecta una tasa del desempleo del 10,6% (para el 2019) a lo cual debemos sumar una cifra similar de subempleo. Si se hicieran las reformas, tal vez podría bajar por debajo del 4%, incorporando 600.000 nuevos empleados que aportarían impuestos y permitirían bajar el costo a los demás.

Los sindicatos se fortalecen con la inflación

Un tema clave para disminuir el poder de los sindicatos y la conflictividad en un país es la eliminación de la inflación. Mientras los precios suben constantemente hay una necesidad permanente de ajustar los salarios solo para no perder poder adquisitivo. Al eliminarse la inflación los salarios mantienen su valor y las discusiones pueden concentrarse en cómo mejorar la productividad y las condiciones laborales, y en cómo mejorar los salarios en términos reales y no solo nominales. Es por eso que una reforma monetaria que elimine para siempre la inflación es la mejor manera de impedir que los políticos deterioren el salario real y las jubilaciones de los trabajadores y al mismo tiempo licúa el poder de los sindicatos.

Sin embargo, los sindicalistas son políticamente débiles, tienen una imagen negativa que en diferentes encuestas la ubican por encima del 80%. Además, todos sabemos que la corrupción en la que han caído es inconmensurable. Por último, están en una posición débil por la evolución tecnológica y porque no tienen nada para ganar y todo para perder. Pueden perder el obscuro manejo de las Obras Sociales de donde obtienen el mayor financiamiento.

Conclusión:

Las ideas marxistas tal vez tenían algún asidero en el siglo XIX. Es legítimo pensar que, tal vez, la presión de los sindicatos entonces fue útil para llamar la atención sobre la calidad de vida en el trabajo, la reducción de accidentes laborales y la mejora de las condiciones de empleo, aunque no en la mejora del salario real tal como hemos visto. En el siglo XXI está claro que las ideas marxistas fracasaron rotundamente. No hay un solo país en el mundo donde haya tenido éxito el comunismo. El entero bloque socialista soviético fracasó rotundamente y colapsó en 1989-1991. Hemos visto el terror y la miseria que generó el socialismo en China, Vietnam, Camboya, Angola, Cuba y muchos otros países. Luego de fracasar rotundamente en el siglo XX, hemos visto que intentó reinventarse como el socialismo del siglo XXI y fue un nuevo rotundo fracaso en Brasil y en Argentina y está destruyendo por completo la economía y la sociedad en Venezuela y en Nicaragua. Hoy las ideas marxistas se han transformado en un factor de atraso

y desesperanza. La visión hegeliana del conflicto permanente entre las clases sociales, como le gustaba exponer a la ex presidente Cristina Fernández de Kirchner, genera un rencor y un odio social que es completamente contraproducente.

La contrapartida es la idea de la cooperación y la de trabajar juntos, generando una alianza entre los diferentes sectores de la población y creando un círculo virtuoso que puede multiplicar las inversiones, la creatividad y el empleo y, a la postre, llevará a la mejora en la producción de riqueza, el PBI per cápita y, por ende, de los salarios reales y el desarrollo humano.

Las nuevas generaciones que nacen en el siglo XXI considerarán obsoletas las ideas del conflicto y se pondrán en marcha para mejorar no solo las condiciones de vida de las personas sino también para crear un desarrollo ecológicamente sustentable.