

céfiro

ZÉPHYROS

**REVISTA DE
ECONOMÍA Y GESTIÓN**

**AÑO 5 NÚMERO 4
PRIMAVERA 2019**

ISSN (impresa) 2408-4638
ISSN (digital) 2422-7692

Los cambios en el trabajo y el empleo: El contexto donde se desempeñan las cooperativas y organizaciones de la economía social y solidaria¹

Por Julio C. Neffa^{2,3}

Introducción

El propósito de este texto es mostrar de manera sintética, y a nivel internacional, los grandes cambios que se están operando en el modo de desarrollo, que a su vez provocan transformaciones en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo, constituyendo el “telón de fondo” del escenario donde actúan las cooperativas.

El modo de producción persiste, pero está en crisis

El trabajo siempre se ejecuta en un marco histórico, político y económico determinado, dentro de un modo de desarrollo específico propio a cada país, de acuerdo a su trayectoria, pero que es dinámico y evoluciona constantemente. El modo de producción dominante y que sirve de contexto para las empresas cooperativas, es muy dinámico, tiene inherente su propia lógica de producción y de acumulación (tratar de incrementar y/o evitar que caiga la tasa de ganancias). Esta lógica se impone a todos los agentes económicos del sector privado y condiciona de manera decisiva la actividad del sector público y de la economía informal. Este modo de producción sufre periódicamente grandes crisis de las cuales, hasta ahora, ha salido airoso llevando a cabo ajustes estructurales, luego de las cuales resurge transformado, cambiando el paradigma productivo.

Las bases sobre las que se sustenta son esencialmente las siguientes:

1 Una versión anterior de éste texto forma parte del documento final del Proyecto: “Aportes a la institucionalización y desarrollo del sector de la Economía Social y Solidaria a partir de una metodología participativa y con una perspectiva comparada entre Argentina y Francia” (PEU-R-03-2016) bajo la dirección del autor.

2 Con la colaboración de Patricia L. Arpe (Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos), integrante del equipo del Proyecto de la referencia anterior.

3 Docente UNM, UBA y UNLP. Licenciado en Economía UBA, Doctor en Ciencias. Sociales del Trabajo París I. Correo electrónico: jneffa@ceii-conicet.gov.ar

- a) propiedad privada de los medios de producción y de cambio y la plena libertad del propietario para su uso;
- b) contratación formal o informal del trabajo asalariado en relación de dependencia a cambio de una remuneración;
- c) el funcionamiento del mercado como mecanismo idóneo para optimizar las decisiones empresariales y regular la oferta y la demanda;
- d) adopción de reglas y normas legales (la “seguridad jurídica”). para defender la propiedad privada y asegurar la apropiación del excedente por parte de los propietarios de los medios de producción y de cambio.

Pero por su propia lógica, el excedente que se acumula, se invierte o atesora, da lugar a una concentración y desigualdad crecientes, predomina la incertidumbre con respecto a la demanda, los avatares del sistema financiero y cambiario, que cuestionan la eficiencia de la inversión y el uso de la fuerza de trabajo o su reemplazo por los medios de producción.

La crisis actual del capitalismo, una de las más prolongadas, dio lugar dentro del mismo modo de producción a un nuevo paradigma productivo cuyas características impactaron sobre el trabajo humano: la reestructuración productiva y el proceso de desindustrialización y reprivatización, la apertura al comercio internacional que dio origen a la mundialización o globalización y a la financierización, las privatizaciones de las empresas públicas y del sistema de seguridad social, atracción del capital extranjero y recurriendo al endeudamiento externo ante la caída de la inversión doméstica, políticas de ajuste fiscal para controlar la inflación reduciendo los subsidios a los servicios públicos pero que implica aumentar las tarifas, la desregulación de la economía y el fortalecimiento del mercado frente al Estado y sobre todo la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y la reducción del salario real y de los costos salariales que han constituido un coctel explosivo perjudicando a los trabajadores asalariados. El resultado de estas políticas fue el estancamiento o un débil crecimiento, la inflación, problemas de empleo deterioro de la salud de los trabajadores.

Surge un nuevo paradigma productivo

El nuevo paradigma productivo que se instaura recurrió a la introducción de las TIC's para generar nuevos procesos y productos, así como nuevas formas de organizar las empresas (subcontratación, tercerización, deslocalización). Cambiaron los procesos productivos y el trabajo, introduciendo reformas laborales flexibilizadoras, que generan heterogeneidad y desigualdad, dando lugar a grandes porcentajes de la población en situación de pobreza y de indigencia, que conducen a la exclusión social. Vulgarmente se lo conoce como el “modelo neoliberal”, pero en realidad es mas complejo.

Las empresas tienen ahora cada vez más libertad para:

- la subcontratación, la tercerización y la deslocalización de sus centros de ganancias,
- la individualización de las remuneraciones según el desempeño,
- promover la adhesión del trabajador a la cultura de la firma⁴,
- la creación de nuevos contratos de trabajo pero sin el anterior carácter protector, pues las empresas recurren al derecho comercial para gestionar de manera diferencial el trabajo, como si fuera una mercancía,
- por iniciativa de las empresas y para evitar sanciones del Ministerio de Trabajo, se van instaurando ahora contratos de trabajo formales, pero firmados por tiempo determinado e incluso por poco tiempo –incluso unas pocas horas–, se consolidan la remuneración según el rendimiento, el uso de plataformas informáticas y el aumento de los contratos comerciales, en lugar de contratos de trabajo con garantías de estabilidad, para de ese modo evitar el pago de los aportes a la seguridad social y de indemnizaciones en caso de despido.

Estos cambios se vieron facilitados por una reducción del rol del Estado en la planificación y gestión macroeconómica y por la revalorización del papel del mercado, atribuyendo a éste una capacidad para optimizar las decisiones y conducir al equilibrio, donde oferentes y demandantes harían las transacciones en igualdad de oportunidades.

La dominación del sector privado sobre el sector público se hizo más marcada, buscando la subordinación y hacerlo funcionar en su provecho. Cada vez más, empresarios exitosos asumen responsabilidades en el Estado y desde allí lo hacen funcionar con una lógica empresarial. La búsqueda de la intensificación del trabajo así como de los medios utilizados para lograrlo desbordó desde la actividad privada hacia el sector público.

Cambió la organización de las empresas porque ahora tiene un papel decisivo la demanda, representada por los clientes, usuarios, proveedores y a quienes se debe satisfacer y fidelizar tomando en cuenta sus exigencias, críticas y propuestas. Se produjo una reducción de su tamaño por el auge de la subcontratación, la tercerización y la deslocalización. Dentro de las empresas, progresan las tendencias hacia la descentralización del poder para gestionar el uso de la fuerza de trabajo, se individualizan los salarios y se introducen los sistemas de gestión por las competencias.

4 La cultura organizacional surge de una cierta cantidad de normas éticas y de valores, un estilo de vida interno, y pautas de comportamiento impuestas por los fundadores de la organización o que un grupo de integrantes descubrió en la tradición de la empresa o que ellos inventaron y propusieron para asegurar la gobernanza y la sustentabilidad de la empresa adoptando hábitos, construyendo rutinas y un estilo acerca de la actividad productiva de bienes o servicios, las maneras de percibir y vivenciar los problemas que constituyen el objeto de la organización, así como de procesar información, adoptar decisiones e implementarlas y procurar una calidad de vida de trabajo aceptable. Esa cultura es colectiva, no está codificada, es tácita pero se puede percibir por terceros, se pone a prueba, se actualiza y se reformula en las comunicaciones y actividades de cooperación y de trabajo internas, cuando se evalúa el funcionamiento y resultados, se decide sobre el uso de los recursos y cuando hay que relacionarse eficazmente con el exterior de la organización para ofrecer y demandar productos e informaciones.

Se producen cambios en el mercado de trabajo

Las empresas utilizan nuevos métodos de disciplinamiento y control, buscando fundamentalmente la intensificación del trabajo, ya sea asalariado o por cuenta propia, para aumentar la productividad y reducir los costos. Se busca la polivalencia y la movilidad entre puestos y sectores y pasar desde el contrato por tiempo indeterminado con garantías de estabilidad, a los contratos precarios. Estos adoptan diversas modalidades: por tiempo determinado, empleos de planta transitoria, contratos de monotributistas y autónomos, contratados por medio de agencias de servicios eventuales, pasantías, beneficiarios de "planes sociales", etc.

Para reclutar mano de obra aumentaron las exigencias en cuanto a nivel educativo, calificaciones y competencias, pero cuando se mantiene la aplicación de la organización científica del trabajo, disminuye el margen de autonomía y de control del trabajador sobre su tarea. Se van instaurando sistemas sofisticados e informatizados de vigilancia y control y al mismo tiempo se requiere un mayor involucramiento y compromiso del trabajador con los objetivos fijados por la empresa u organización. La carga global de trabajo es cada vez más intensa, ahora sobre todo en cuanto a sus dimensiones psíquicas y mentales, lo cual tiene a corto o mediano plazo un impacto directo sobre la salud tanto biológica, como psíquica y mental.

La flexibilidad se instaure sobre el mercado de trabajo, empujada por los despidos, la rotación y movilidad externa, los salarios diferenciados del mercado y la introducción de las TIC's. Ya no se fijan salarios homogéneos entre los diversos sectores y ramas de actividad -salvo el salario mínimo legal-, dado que la fijación última del salario se hace a nivel de las empresas.

La deslocalización de empresas reduce en la mayoría de los países expulsores el número de asalariados ocupados. Por otra parte el incremento de las migraciones (como resultado de conflictos bélicos en países asiáticos y africanos, el fracaso de las economías ex comunistas, la modernización de la agricultura que expulsa los campesinos) han aumentado la oferta de fuerza de trabajo presionando hacia abajo los salarios.

El trabajo se intensifica cada vez más y aumentan los sistemas de evaluación del desempeño y control. Se procura crear una cultura de la empresa para lograr la fidelización de los asalariados, pero cuando aparecen problemas de coyuntura ellas despiden o suspenden personal, justificándolo en la necesidad de asegurar la perdurabilidad de la empresa.

En China -que se prefigura para ser la primera potencia económica mundial a corto plazo-, se difunden los procesos de trabajo tayloristas -pero ahora asistidos por las TIC's-, logrando una elevada productividad, buena calidad y bajos costos, emergiendo como un exportador industrial competitivo y rápidamente ha dejando de ser considerado un país periférico. Pero en contrapartida, por el juego de la mundialización, esto debilita la industria en los demás países y de hecho provoca en los demás países el desempleo y la precarización, sin que a pesar del consumo masivo de los nuevos asalariados en China y del aumento allí del número de millonarios, se instaure un verdadero fordismo.

Se configura una nueva relación salarial

En el contexto de la mundialización y la competencia de los nuevos países industriales, muchas empresas prefieren ahora comprar fuera del país, y mas baratos, los productos que antes producían. Para la contratación de personal tratan de reemplazar el Derecho del Trabajo por el Derecho Civil o Comercial. Tratan de transferir los riesgos empresariales y cuando estan en dificultad, algunas intentan proponer a los trabajadores que se conviertan en cooperativas de trabajo. En otro casos proponen que se instalen como cuentapropistas y como tales les vendan sus bienes y servicios —que antes proveían como asalariados—, pero ahora resultan mas baratos porque no hacen las contribuciones patronales al sistema de seguridad social. Esto les significa un “ahorro” de aproximadamente un tercio sobre el monto de los salarios.

Se re-formula la profecía del fin de la “sociedad salarial” y de la solidaridad, en aras del “empreendedorismo”, y se promueve el individualismo competitivo, bajos las formas de trabajo autónomo y por cuenta propia o la competencia entre iguales dentro del colectivo de trabajo, revalorizando la capacidad emprendedora y la meritocracia. La desigualdad en los resultados alcanzados por cada asalariado no tiene en cuenta los recursos desiguales que desde el inicio de la vida cada uno ha recibido o acumulado, se trata de justificar por la diferencia del esfuerzo, de las calificaciones y competencias, de su involucramiento en la marcha de la empresa u organización, y por los resultados, que son atribuidos siempre y en última instancia al esfuerzo individual.

Otro cambio importante es una transición desde las calificación y la formación profesional hacia las competencias demandadas. Se valoriza el “saber”, el “saber hacer” pero se pone el acento en el “saber ser”, pues se necesitan trabajadores flexibles, dóciles ante la autoridad, capaces de trabajar en equipo, siempre disponibles para cuando las empresas los necesiten, polivalentes, que acepten la introducción de las nuevas tecnologías y nuevas formas de organizar el trabajo, así como formarse para utilizarlas, y que puedan integrarse a la cultura de la empresa y compartir sus valores.

Aparece al mismo tiempo el concepto de empleabilidad, que en síntesis sería la capacidad de cada uno, para evolucionar de manera autónoma dentro del mercado de trabajo, desarrollando el potencial productivo que cada uno ha construido. La empleabilidad depende de los conocimientos, las calificaciones y los comportamientos que el trabajador construye y ofrece a la empresa.

La tendencia sistemática que predomina desde mediados de los años 70 en la gestión empresarial es la de tratar de reducir la cantidad de trabajadores asalariados que están directamente a cargo de la empresa.

El desempleo, las amenazas de reestructuración, la subcontratación y la tercerización de las actividades que no constituyen “el corazón” de las empresas, —allí donde se genera mas valor agregado—, contribuyeron para quitar importancia a la negociación colectiva y al poder de influencia de los sindicatos. Estos quedan progresivamente reducidos a funciones reivindicativas y pasivas de resistencia ante las nuevas estrategias de la gestión de la fuerza de trabajo, tarea a la cual ahora se abocan los “Gerentes de Recursos Humanos”.

Cuando se impulsa desde el sector público, a devenir emprendedor monotributista o cuentapropista, los que asumen ese rol quedan absolutamente responsables de su éxito o su fracaso. Y se sustituye la visión de la subordinación

y dependencia vertical respecto del empresario, por una visión de una competencia entre individuos donde cada uno es “empresario de si mismo”, quedando en dificultad respecto de los organismos de seguridad social. Algunos pocos tienen éxito y terminan creando su pequeña empresa (los medios de comunicación los presentan como modelos ejemplares de éxito), pero la mayoría fracasa y terminan desocupados o buscan sobrevivir buscando empleos aunque sean precarios o mal pagos.

El reconocimiento de las desigualdades intrínsecas de poder y de recursos entre los empresarios y asalariados, -situación real que justificaba el papel del Derecho del Trabajo para compensar ese desequilibrio-, es sustituido, -invocando la igualdad de derechos entre los seres humanos-, por la afirmación de que existe una igualdad formal entre empleadores y asalariados, como rige en los contratos comerciales.

La predominancia de la teoría neoclásica ortodoxa del mercado de trabajo impuso la idea de que lo que cada uno debe ganar con su trabajo se corresponde directamente con su contribución a la creación de riqueza y, en consecuencia, la individualización de los salarios promovería la eficiencia económica y recompensaría las competencias y talentos.

Las políticas pasivas de empleo tratan de actuar sobre la oferta de fuerza de trabajo (formación profesional, seguro de desempleo por ejemplo). Pero poco a poco se pasa de las políticas pasivas de empleo a las políticas activas (creación de empleos y suspensión de dicho seguro para obligar que los desocupados busquen empleo) :Las mismas cuestionan el enfoque keynesiano y regulacionista de que los desocupados estaban involuntariamente en esa situación por el estancamiento económico y la caída de la demanda, la insuficiencia de políticas monetarias y fiscales erróneas. El desempleo masivo era una falla de la economía y de la sociedad y no la responsabilidad del desempleado.

Pero desde la teoría neoclásica, cuya orientación es ahora predominante, se afirma que los desocupados están en esa situación porque han preferido permanecer ociosos antes que aceptar bajos salarios y no salen a buscar empleo “porque cobran los planes sociales o tienen un buen seguro por desempleo”. Entonces, siguiendo esta lógica perversa, para hacer caer el desempleo bastaría con suprimir esos planes y no pagar el seguro. Pero en la realidad los desempleados sufren, tienen el sentimiento de que son excluidos socialmente, se culpabilizan, sufren depresiones y para salir del mal paso buscan un empleo aunque este por debajo de sus calificaciones, esté mal pago o sea precario.

Adviene el trabajo con plataformas informáticas

La “uberización” es presentada como una salida alternativa a la crisis de la relación salarial. El uso de las TIC´s cambia las relaciones entre trabajadores y empresarios pues se busca reducir la intermediación (y sobre todo sus costos) gracias a una nueva división del trabajo. Se busca poner en contacto directamente a oferentes y demandantes para llevar a cabo trabajos o servicios bien específicos por parte de trabajadores que deben aceptar ser flexibles en cuanto a los días y la duración de la jornada de trabajo, permanecer en el lugar o “parada” donde deben recibir las demandas, y su remuneración es en función del rendimiento (más las propinas..). Pero no es un trabajo autónomo, pues hay una “subordinación consentida”.

En lugar de un contrato de trabajo se establece una relación comercial: solo se paga el trabajo efectivamente hecho; los trabajadores deben estar disponibles, asumir los costos de la seguridad social y pagar los aportes o monotributo a partir de lo que cobran por sus servicios porque ya no están a cargo del empleador. Lo que se busca así es que haya una estricta proporcionalidad entre la remuneración y un trabajo claramente individualizable. Con frecuencia, son empresas financieras internacionales las que funcionan según el sistema popularizado por Uber. Los programas y aplicativos reemplazan gran parte de las decisiones de los empleadores, su papel se reduce dado que oferentes y demandantes se relacionan directamente con los trabajadores- que hacen sus tareas individualmente y en tránsito- siendo difícil constituir o adherir a un sindicato.

Esta nueva modalidad que se generalizó para el traslado de comidas rápidas y bebidas, ahora se expande rápidamente en el transporte automotor, la provisión de servicios de trabajo doméstico y el cuidado de niños y ancianos.

Se difunde un nuevo modelo socio cultural

El nuevo modelo socio-cultural que privilegia el individualismo, la competitividad, el éxito personal de los emprendedores y el consumo suntuario, debilitó las relaciones sociales situación que se da en paralelo con los problemas de desempleo, la consolidación de la precariedad, la caída de los salarios reales, ajustes fiscales con aumento de tarifas de servicios, marcha atrás en las políticas sociales y de seguridad social, el aumento de la pobreza, la indigencia y la exclusión social. Por esas causas, los problemas psíquicos y mentales que dan lugar a sufrimiento, dolencias y patologías se han incrementado para todas las categorías socio-profesionales.

En el paradigma anterior, trabajar con un empleo registrado fundamentaba el valor social del trabajador y generaba en ellos la autoestima. El desempleo juega ahora el papel del disciplinador social y condiciona a los desempleados hacer concesiones en materia de salarios y condiciones de trabajo para acceder a un empleo. El malestar, la ansiedad, la frecuencia de las enfermedades psíquicas y mentales y las que se somatizan provocan sufrimiento y agotamiento emocional predisponiendo para el *"burnout"* (agotamiento emocional).

La intensificación del trabajo es una resultante de los cambios analizados

El crecimiento de las exigencias físicas, psíquicas y mentales aparece relacionado directamente con la evolución del contenido y la organización del proceso de trabajo. Los riesgos del trabajo se han diversificado y se han incrementado, como consecuencia del nuevo paradigma productivo que emerge en los países capitalistas industrializados y se difunde en los que están en desarrollo.

El trabajo es cada vez mas heterogéneo y los riesgos se han incrementado. Se ha intensificado debido a la mundialización y a las nuevas reglas para la competencia, a nivel sectorial e internacional, que obligan a las empresas a controlar mas severamente sus costos de producción y disminuir los costos variables. La introducción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones han exigido la formación y la reconversión de la fuerza de trabajo, para lograr nuevas competencias pero al mismo tiempo redujo la capacidad para crear nuevos empleos.

Las nuevas formas de organización ya mencionadas de las empresas (mas pequeñas), de la producción (con el uso de las nuevas tecnologías) y del trabajo implantando nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, han forzado el tránsito desde el contrato por tiempo indeterminado con garantías de estabilidad, a los contratos precarios a veces concretados por medio de agencias de servicios eventuales: por tiempo determinado, pasantías, empleos de planta transitoria, contratos de monotributistas y autónomos,.. Y esa incertidumbre genera miedo y sufrimiento.

El propósito buscado es imponer la movilidad de la mano de obra, facilitar los reemplazos y hacer frente al ausentismo, con menores costos. Estos cambios se dieron en paralelo con una nueva orientación: se instauraron nuevos criterios de gestión para flexibilizar la producción, tratando de adecuarla rápidamente a los cambios en la demanda, incorporando innovaciones de procesos y de productos, ampliando la gama de variedades y dando una mayor preponderancia a las exigencias de clientes y usuarios.

La introducción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones han exigido la formación y la reconversión de la fuerza de trabajo para lograr nuevas competencias, pero al mismo tiempo redujo la capacidad para crear nuevos empleos y desplazó trabajadores de mayor edad, promoviendo por la fuerza la polivalencia, aduciendo que desea forma el trabajo sería menos rutinario y aburrido y al mismo tiempo permitiría hacer frente a las ausencias y rotaciones, pero exigiendo la aceptación de la flexibilidad laboral, todo lo cual requiere una mayor actividad mental para hacer frente a los incidentes e interrupciones involuntarias de la actividad.

Esa intensificación se logró incrementando el ritmo de trabajo, haciendo más severo y personalizado el control de la actividad, instaurando normas técnicas más exigentes, incorporando medios de producción más eficaces, introduciendo nuevas tecnologías informatizadas y con una nueva orientación: dando una mayor preponderancia a los clientes o usuarios que tienen ahora relación más cercana con los trabajadores y son cada vez más exigentes. Pero a veces esas orientaciones no tienen mucho éxito dado que generan tensiones que dan lugar a conflictos, ya que se fijan objetivos de producción exigentes e irreales; no se actualizan y completan previamente las calificaciones y competencias de los trabajadores que tienen que operar con las nuevas tecnologías y cuando ellos tienen una percepción subjetiva de una "calidad impedida" porque no disponen de todos los medios y recursos para lograr los objetivos buscados en cuanto a la cantidad y calidad, y están obligados a apurarse como también ocurre frecuentemente en el sector público en ciertos periodos del año.

El crecimiento de las exigencias físicas, psíquicas y mentales y la intensificación del trabajo aparece relacionado directamente con la evolución del contenido y organización del proceso de trabajo. Esto se da con la emergencia de un nuevo modelo socio cultural que privilegia al individuo, la competitividad entre iguales, el éxito personal de los emprendedores y el acceso al consumo suntuario y ostentatorio, debilitando las relaciones sociales. Por esas causas, los problemas psíquicas y mentales, predisponen predisponen para contraer dolencias y patologías (Infartos del miocardio, ACV, úlceras, depresiones, perturbaciones del sueño y del humor, adicciones) y se han incrementado para todas las categorías socio profesionales.

Pero esas orientaciones no tienen un éxito duradero dado que generan tensiones que dan lugar a largos conflictos, porque se fijan objetivos de producción exigentes e irreales, no se actualizan ni completan previamente las calificaciones y competencias de los trabajadores que tienen que operar con las nuevas tecnologías.

Por eso se forman ciertas actitudes y hábitos por parte de las nuevas generaciones de trabajadores, por ejemplo un bajo compromiso e integración en las empresas u organizaciones, porque deben hacer frente a la incertidumbre y asumir riesgos que las empresas no toman a cargo. Las empresas buscan las calificaciones, las competencias

y la confianza de los trabajadores, pero al mismo tiempo utilizan las TIC's para controlar de manera cada vez mas estrecha su actividad. Buscan el involucramiento de los trabajadores para aumentar la eficiencia de las firmas, pero después de que lograron sus objetivos y cuando sobrevienen crisis financieras no dudan ni tienen escrúpulos para despedir masivamente, ahora con menores costos.

La intensificación del trabajo provoca sufrimiento, que es algo diferente y de otra naturaleza que el dolor y las lesiones corporales. Y debido a las deficiencias del contenido y la organización del proceso de trabajo dentro de las empresas y organizaciones se ha incrementado la cantidad de actos de hostigamiento o acoso, de violencia verbal y física, de acoso sexual, el consumo inadecuado de drogas y de alcohol, el agotamiento emocional, la adicción al trabajo, situaciones que se somatizan y dan lugar a enfermedades diversas: Infartos del miocardio, ACV, úlceras, síndrome del intestino irritable, perturbaciones del sueño y del humor, y con mayor frecuencia los trastornos musculo esqueléticos que junto con las depresiones, son las causas de la mayoría de las ausencias en los lugares de trabajo.

Muchos de estos problemas mencionados están presentes en las cooperativas y las organizaciones de la economía social y solidaria.

La pregunta que queda planteada es la de saber si estamos frente a una nueva etapa coyuntural del modo de producción o ante una nueva era, que va a durar?

Y como bien concluye Robert Boyer (2018) el futuro no se presenta venturoso, pues frente a estos cambios los partidos "progresistas" no ganaron terreno, han perdido la iniciativa y se debilitaron, porque desde hace varias décadas la mayor parte de ellos se han convertido a una versión edulcorada de la social democracia, o incluso de un social liberalismo.