



Tu sindicato digital - Un adelanto del pujante movimiento sindical del año 2035

Christina Colclough y Mirko Herberg

En un acto celebrado por la Organización Internacional del Trabajo justo antes de la pandemia, un destacado orador afirmó que los sindicatos no tienen futuro. Observó que su popularidad se ha acabado, y que los trabajadores ya no necesitarán, ni querrán, organizarse. Consideremos dicho escepticismo, viajemos al futuro y preguntémosnos: ¿Cuál es el futuro de los sindicatos en la era digital? ¿Qué decisiones estratégicas han tomado para responder a las necesidades de sus afiliados? ¿Y qué servicios ofrecerán?

El mundo laboral en 2035: mejor de lo previsto

En 2035, el mundo del trabajo se ha digitalizado aún más, las plataformas digitales están consolidadas como intermediarias en el mercado laboral y la gestión algorítmica es algo habitual. Sin embargo, los trabajadores y sus sindicatos han defendido las normas laborales y han rehumanizado el trabajo. Los trabajadores independientes (*gig workers*) tienen los mismos derechos y las mismas prestaciones sociales que los demás trabajadores. Todos los trabajadores tienen derechos digitales y control sobre sus datos, así como derecho al descanso. Las patronales deben gestionar los sistemas digitales junto con los sindicatos y deben consultar con ellos la introducción de nuevas tecnologías. Los sindicatos también han conquistado el derecho de los trabajadores a la formación continua y a la actualización de sus aptitudes y conocimientos, y forman parte de los órganos rectores de los sistemas de formación profesional y de los programas de capacitación.

Estos cambios no se produjeron de la noche a la mañana. Son el resultado de decisiones estratégicas de los sindicatos y del movimiento obrero a nivel global. A principios de la década de 2020 invirtieron en instancias de desarrollo de capacidades digitales ofrecidas por la agrupación sindical Global Unions. Estos son algunos de sus logros:

1. Los sindicatos cuentan con personal capacitado para gestionar responsablemente la organización y la comunicación digitales. La pandemia del Covid-19 fue reveladora para muchos en el movimiento obrero. Para seguir siendo una figura pertinente y mantenerse en contacto con los trabajadores, los sindicatos tuvieron que "digitalizarse" en lo que respecta a las comunicaciones internas y externas, la organización y la gestión de las necesidades de sus afiliados. Los sindicatos invirtieron en nuevos equipos y programas digitales en línea con sus valores y objetivos estratégicos. Y lo que es aún más importante, todo el personal, los organizadores y los voluntarios recibieron capacitación para reconocer el potencial y los riesgos de las tecnologías digitales, y de cómo utilizarlas en la organización, las campañas, los servicios a los afiliados y la promoción de políticas.

2. La capacidad de recopilar fácilmente datos sobre el trabajo: los sindicatos se dieron cuenta de que, en la era digital, los datos les daban a las patronales una enorme ventaja sobre los trabajadores. Los empresarios podían realizar análisis complejos, monetizar los datos y utilizarlos para mantener a los trabajadores divididos, silenciados y en trabajos precarios. Esto cambió cuando algunos sindicatos desarrollaron sus propias herramientas capaces de recopilar datos sobre las realidades modernas del trabajo y transformaron estos datos en noticias, historias y campañas propias del sindicato. Así, los políticos y la opinión pública, los empresarios y los mercados ahora tienen acceso a otra visión de la realidad, la de los trabajadores.

Para lograrlo los sindicatos tuvieron que buscar nuevas opciones: recurrir a los trabajadores jóvenes especializados en tecnología, a los científicos de datos, desarrolladores y programadores quienes trabajaron con los sindicatos para revolucionar la forma en que recopilan, analizan, protegen y utilizan los datos. Las herramientas desarrolladas por los sindicatos lograron una amplia aceptación y uso. Estas nuevas herramientas ayudaron a crear mecanismos de reclamos y

denuncias, permitieron un abordaje más rápido de los conflictos en el lugar de trabajo y, en consecuencia, permitieron movilizar a los afiliados y llegar a nuevos trabajadores no organizados. El ayudar a los trabajadores a luchar eficazmente contra las injusticias en el lugar de trabajo, y el poder plantear estas cuestiones en un debate público más amplio, contribuyó a cambiar la percepción de lo que los sindicatos pueden lograr.

3. Nuevos sistemas digitales que permitieron a todos los trabajadores participar activamente en el sindicato de formas que antes no eran posibles. Estos sistemas facilitan las reuniones regulares con los afiliados, independientemente de que trabajen de manera presencial o a distancia. Los sondeos, encuestas o peticiones inclusivos y transparentes que permiten informar y apoyar la negociación colectiva y las campañas democratizaron los procesos de formulación de políticas y estrategias del sindicato. Como resultado, son muchos más los afiliados que sienten que se les escucha y que el sindicato es accesible y está más cercano a ellos. Las actividades sindicales se han multiplicado.

4. Infraestructura digital responsable. Los sindicatos decidieron invertir en infraestructuras digitales seguras que respeten la privacidad de sus afiliados. A escala nacional e internacional, los sindicatos han desarrollado un ecosistema de servidores protegidos que permiten el almacenamiento seguro de archivos, sistemas de correo electrónico y herramientas de comunicación que garantizan que ninguna empresa privada tenga acceso a su información. Esto, a su vez, ha frenado las acciones antisindicales al impedir que las empresas tengan acceso a

Información sobre las actividades y estrategias sindicales. La creación de esta infraestructura digital responsable supuso, además, que la confianza de los afiliados en su sindicato y en el tratamiento de sus datos creciera notoriamente.

Los datos de los afiliados se guardan ahora de forma segura en sistemas de gestión de las relaciones con los afiliados desarrollados a medida. Estos sistemas se utilizan para garantizar que los afiliados reciban la información que desean y necesitan. Los sindicatos de 2035 cuentan con estrictas políticas de gobernanza de datos en lo que respecta a qué datos se guardan, durante cuánto tiempo, quién tiene acceso a ellos y cómo se protegen. Al consolidar estas bases de datos de trabajadores gestionadas democráticamente, los sindicatos se logran beneficiar realmente de un análisis colectivo de los datos de sus afiliados.

5. Servicios sindicales inclusivos: Al contar con la capacidad de manejar nuevas herramientas de comunicación resultó más

fácil utilizar *bots* y *hubs* digitales para servir mejor a los afiliados y ofrecer servicios a los no afiliados. Los afiliados pueden buscar rápidas respuestas a preguntas sobre sus derechos y convenios colectivos a través del bot de servicio sindical, y este también puede ponerles en contacto con funcionarios especializados. La información general sobre los derechos legales, los convenios colectivos y sobre cómo gestionar los conflictos proporcionó una base para organizar a los trabajadores contratados y autónomos. Al ofrecerles un centro digital, información a medida y un medio a través del cual participar en la democracia sindical a distancia, estos trabajadores ahora sienten que se los escucha y se les presta atención. Ya no son "trabajadores fantasmas" que son olvidados por la mirada y las políticas públicas.

Cambios estructurales en los sindicatos

Estos nuevos sistemas, herramientas y servicios también exigieron que se realicen cambios organizativos.

6. RepsDigitales: Para hacer frente a los complejos aspectos técnicos de la digitalización del trabajo y de los trabajadores, los sindicatos crearon una nueva figura de delegados sindicales especializados: los representantes digitales (RepsDigitales). Estos delegados están especialmente formados y se han ganado con éxito el derecho a ser parte en la gobernanza permanente de las tecnologías digitales en los lugares de trabajo. Se aseguran de que la gerencia sea directamente responsable de cómo se utilizan las tecnologías y para qué fines; protegen además los derechos de los trabajadores al estipular específicamente para qué se pueden, y no se pueden, utilizar las herramientas digitales. Los RepsDigitales son recursos clave para negociar cláusulas sobre contenidos digitales en los convenios colectivos.

7. Unidades organizadoras flexibles: Al estar ahora equipados con conocimientos generales de organización y contar con funcionarios sindicales que conocen bien el sector y las empresas, la organización estratégica mediante el uso de herramientas digitales de organización se ha convertido en la norma. Al combinar nuevas tácticas con la capacidad de operar más allá de las fronteras, estas nuevas unidades y métodos de organización han contribuido a negociar exitosamente convenios colectivos en empresas multinacionales, allanando así el camino para una sólida negociación nacional y sectorial a lo largo de las cadenas de suministro y de valor.

8. Un espacio sindical físico y abierto: En 2035, cada vez se trabajará más a distancia, ya sea desde casa o desde espacios de trabajo compartidos. Para ajustarse a esta nueva realidad,

los sindicatos crearon espacios seguros de reunión en línea para que los afiliados se puedan conectar fácilmente y participar en las actividades sindicales. Pero también construyeron espacios de trabajo físicos. Estos espacios de trabajo seguros se encuentran en todo el país y ofrecen a los trabajadores la oportunidad de reunirse, trabajar, celebrar reuniones y organizar eventos. Los sindicatos de 2035 distan mucho de ser puramente digitales: se han convertido en los nuevos centros comunitarios modernos ya que permiten salir del aislamiento al ofrecer un espacio social.

9. Sindicatos más grandes: Muchos sindicatos se dieron cuenta de que las dificultades que plantea el mundo digital del trabajo requieren recursos que los sindicatos relativamente pequeños en general no pueden obtener. Al darse cuenta también de que las cadenas globales de suministro y valor traspasan las fronteras sindicales, se puso en marcha una nueva oleada de cooperación y fusiones sindicales. Los sindicatos más grandes demostraron ser capaces de organizarse a lo largo de las cadenas de suministro y de valor y de exigir a las empresas que cumplan lo que ahora son requisitos obligatorios de diligencia debida.

El futuro de los sindicatos

No cabe duda de que el movimiento sindical tiene futuro. Pero serán necesarios muchos cambios, tanto en lo que hace el movimiento sindical y en cómo lo hace. Para acercar la situación presente al escenario de 2035 se necesitarán líderes sindicales innovadores y valientes que marquen el camino y demuestren que aquellos que pronostican lo peor se equivocan.

Christina Colclough dirige "The Why Not Lab" y asesora a los sindicatos para construir el mundo digital del trabajo en interés de los trabajadores.

Mirko Herberg coordina el Programa Sindical Global de la FES y su proyecto "Sindicatos en transformación".

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

Global Labour Column

Para realizar consultas o aportes póngase en contacto con la editora: Claire.Ceruti@global-labour-university.org

La Columna del Trabajo Global cuenta con el apoyo del ICDD de la Universidad de Kassel y del Center for Global Workers' Rights de la Penn State University.

Apoyo
FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG