

El sindicato digital

Durante un acto celebrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) justo antes de la pandemia, un destacado orador afirmó que los sindicatos no tienen futuro. Acto seguido, aseveró que su auge era cosa del pasado y que los trabajadores y trabajadoras ya no necesitarían, ni desearían, sindicalizarse. Tomemos el escepticismo de esta declaración y viajemos 10 años hacia delante en el tiempo e imaginemos cómo será el futuro: ¿cómo serán los sindicatos en la era digital?, ¿qué funciones cumplirán?, y ¿qué querrán y necesitarán las personas afiliadas?

El mundo laboral en 2035: mucho mejor de lo previsto

Como muchas personas predijeron a principios de la década de 2020, el mundo laboral se ha digitalizado aún más. Esto ha tenido un profundo impacto en las condiciones de trabajo, que se han vuelto menos precarias, con las plataformas digitales firmemente establecidas como intermediarias en el mercado laboral. La gestión algorítmica es algo habitual e influye directamente en el trabajo diario de millones de personas a nivel mundial. Sin embargo, los trabajadores y trabajadoras y sus sindicatos se han asegurado de que la digitalización del trabajo no haya perjudicado los estándares laborales. Por el contrario, los sindicatos han respondido exitosamente a la petición de protección de las personas afiliadas y no afiliadas contra la implacable mercantilización, cuantificación y vigilancia. Trabajadoras y trabajadores se organizaron para poder crear una contrafuerza y, gracias a una combinación de intervenciones en las normativas y el resurgimiento de la negociación colectiva, el trabajo se ha vuelto decente.

En 2035, los sindicatos han conseguido los siguientes derechos para las personas trabajadoras:

- a. **Derechos laborales para trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales.** La batalla relacionada con la clasificación de quienes trabajan en forma independiente en plataformas digitales a principios de la década de 2020 se ganó gracias a una mezcla de organización comunitaria, acciones legales y presión normativa. En 2035, si trabajas para una plataforma, tienes los mismos derechos que quienes reciben un salario.
- b. **Derechos digitales de trabajadoras y trabajadores.** Los sindicatos desarrollaron un conjunto de reivindicaciones para garantizar los derechos digitales de quienes trabajan y las incluyeron exitosamente en acuerdos colectivos y legislación a nivel mundial. Las empresas no pueden introducir nuevas tecnologías sin el consentimiento previo de sus dependientes. Así, las compañías están obligadas a ser transparentes sobre los sistemas digitales que utilizan y cuáles son sus fines. Trabajadores y trabajadoras tienen pleno derecho a saber qué datos extrae la firma y para qué los usa. Los dependientes pueden oponerse al (mal) uso de estos datos y portarlos si cambian de lugar de trabajo. Quienes trabajan no solo tienen derecho a controlar su identidad digital y a estar libres de la manipulación algorítmica e invasiones a su privacidad, sino que también cuentan con mecanismos y procedimientos para garantizar todos estos derechos.

- c. **Participación de los sindicatos en la regulación de las nuevas herramientas y algoritmos digitales.** Las compañías están ahora obligadas por ley a negociar con delegadas y delegados sindicales acerca del uso y control de los sistemas digitales. El sindicato o representante digital forma parte del proceso de toma de decisiones cuando se trata de introducir, aplicar y gestionar nuevas herramientas y sistemas digitales, especialmente aquellos que procesan los datos de las personas a las que representa. En otras palabras, nuestro sindicato 2035 tiene un puesto fijo en la mesa de negociación digital.
- d. **Derecho al descanso y a un lugar de trabajo seguro.** En 2035 es normal que trabajadores y trabajadoras apaguen sus celulares y dispositivos después del trabajo. Los acuerdos colectivos regulan cuándo las empresas pueden contactar al personal y cuándo no. Los acuerdos históricos negociados por las federaciones sindicales internacionales aseguraron que sea parte de la diligencia debida de cada empresa el desarrollar, en conjunto con los sindicatos y el sector, políticas en torno a la salud mental, el derecho al descanso y el derecho a lugares de trabajo mental y físicamente seguros.
- e. **Respuesta a la violencia de género.** El Convenio 190 de la OIT y las campañas sindicales para implementarlo en la legislación nacional y en las políticas de las empresas han dado sus frutos. Quienes trabajan se han sensibilizado, han establecido mecanismos de queja en las empresas y han participado en la profesionalización del tratamiento de los casos.
- f. **Ampliación de la protección social.** Quienes elaboran las leyes que rigen las instituciones nacionales e internacionales han entendido que una red de seguridad social sólida aumenta la resiliencia de los mercados laborales y de las sociedades a las crisis externas. Se ampliaron los regímenes legales de seguridad social (y se han financiado con capital semilla cuando ha sido necesario), de manera que quienes trabajan de manera informal y para plataformas tienen la misma protección que el resto de asalariados y asalariadas.
- g. **Renovación de las competencias:** Cada vez más personas que trabajan en un creciente número de países y sectores tienen derecho a la formación continua, incluida la participación en planes de recapacitación. De hecho, las empresas no pueden introducir tecnologías disruptivas sin invertir en su actual y futura fuerza laboral. Quienes trabajan tienen representación en los órganos de gobierno de los sistemas de formación técnico-profesional y de los programas de capacitación, a los que contribuyen todas las empresas.

Decisiones estratégicas adoptadas por los sindicatos

Este cambio de rumbo no sucedió de la noche a la mañana ni por casualidad. Más bien se basa en una serie de decisiones estratégicas de los sindicatos y del movimiento obrero mundial. Destacamos aquí algunas de esas decisiones claves y cómo influyeron en el poder y los resultados de los sindicatos.

El factor decisivo que cambió las reglas del juego a principios de la década de 2020 fue la comprensión por parte de los sindicatos más importantes de que tenían que enfrentarse a la digitalización y a sus impactos negativos sobre trabajadoras y trabajadores, incluida la intensificación del trabajo, las presiones a la salud física y mental, la descualificación, la creciente individualización del trabajo, la vigilancia de las personas que trabajan y el ataque a los derechos fundamentales, la libertad y la autonomía. Guiada por los programas de formación

ofrecidos por la Agrupación Global Unions,¹ la decisión estratégica de invertir en las capacidades digitales del sindicato fue fundamental para lograr el mercado laboral sostenible de 2035. Estos cambios exigían dinero, determinación, nuevas estructuras y alianzas. Además, requerían de los siguientes puntos:

1. Personal sindical con capacidades digitales para gestionar responsablemente comunicación, herramientas y bases de datos digitales. La covid-19 fue muy reveladora para muchas personas en el movimiento sindical. Para seguir siendo relevantes y estar en contacto con trabajadores y trabajadoras, así como para comprender el creciente número de personas ocupadas en plataformas digitales y dispersas, los sindicatos tuvieron que «digitalizar» la comunicación interna y externa, la toma de decisiones y la atención a las necesidades de la masa sindical. Por ello, los sindicatos no solo invirtieron en nuevo *hardware* y *software*, sino que lo hicieron en armonía con sus valores y objetivos estratégicos. Y lo que es más importante, todo el personal, quienes tenían a cargo la organización y quienes trabajaban de forma voluntaria, recibieron formación para conocer el potencial y los peligros de estas tecnologías digitales, además de aprender a utilizarlas en la organización, las campañas, los servicios a sus integrantes y la defensa de las políticas.

2. Capacidad de recopilar datos sobre el trabajo con facilidad. En la era digital, los sindicatos se dieron cuenta de que las empresas tenían una enorme ventaja sobre su personal: los datos. Las compañías podían realizar complejos análisis con y sobre los datos, podían monetizarlos y utilizarlos para mantener a trabajadoras y trabajadores divididos, precarios y callados. Esto cambió cuando algunos sindicatos desarrollaron sus propias herramientas capaces de recopilar datos sobre las realidades modernas del trabajo y transformar esa información en noticias, historias y campañas propias de forma responsable y respetando la privacidad. Como resultado, gobernantes y público, empresas y mercados escuchan ahora versiones alternativas de la realidad: las de quienes trabajan. Desde los mensajes digitalizados hasta las vallas publicitarias electrónicas, pasando por las noticias hechas a medida y la exitosa negociación colectiva sobre temas digitales, los sindicatos han interrumpido la «monopolización de la verdad» impulsada antes y exclusivamente por las empresas que poseían los datos. Su versión superficial y unilateral de la realidad se ha hecho trizas.

La adquisición de esta capacidad exigió a los sindicatos mirar en nuevas direcciones: hacia quienes trabajan en tecnología, en ciencia de datos, así como hacia quienes desarrollan y programan *software*, que trabajaron con los sindicatos para revolucionar la forma de recopilar, analizar, salvaguardar y utilizar los datos. Después de algunos intentos y fracasos, las herramientas creadas por los sindicatos lograron una aceptación general y gozaron de un amplio uso. Por ejemplo, estas nuevas herramientas ayudaron a establecer mecanismos de reclamo y denuncia, permitieron un rápido apoyo a las pugnas en el lugar de trabajo y, como resultado, movilizaron a la masa sindical y llegaron a quienes aún no formaban parte del sindicato. Ayudar a trabajadores y trabajadoras a luchar eficazmente contra las injusticias en el lugar de trabajo y plantear estos temas en un amplio debate público contribuyó a cambiar la percepción de lo que pueden hacer los sindicatos.

3. Nuevos sistemas democratizadores que permiten a trabajadores y trabajadoras participar en el sindicato de una forma que antes no era posible. Estos sistemas facilitan la celebración de reuniones periódicas con la masa sindical, independientemente de si las personas trabajan

¹ <https://www.global-unions.org/?lang=es>

presencial o a distancia. Introdujeron nuevas formas de democratizar las políticas y estrategias del sindicato mediante la puesta en marcha de sondeos, encuestas o peticiones inclusivas y transparentes que permiten informar y apoyar la negociación colectiva y las campañas. Como resultado, muchas y muchos afiliados sienten que su voz es escuchada y que el sindicato es accesible y cercano a sus necesidades. Las actividades sindicales se han disparado.

4. Infraestructura digital responsable. Los métodos de represión sindical, la vigilancia y supresión en algunos países y la verificación de que los datos conservados e intercambiados a través de las grandes empresas tecnológicas no eran seguros contribuyeron a facilitar la decisión de los sindicatos de invertir en infraestructuras digitales seguras que también respetaran la privacidad. El movimiento sindical dejó de utilizar los sistemas digitales en la nube propiedad de las grandes empresas multinacionales y, en su lugar, construyó sus propios sistemas en torno a la web descentralizada. Aquí, a nivel nacional e internacional, los sindicatos han construido 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 el antisindicalismo al impedir que las empresas tengan conocimiento de las acciones y estrategias sindicales. La creación de esta infraestructura digital responsable significó además que la confianza de cada integrante en su sindicato y en el manejo de sus datos creciera vertiginosamente.

Los datos de trabajadoras y trabajadores se almacenan de forma segura en sistemas de gestión de relaciones hechos a medida. Estos sistemas se utilizan para garantizar que cada afiliado y afiliada reciba la información que desea y necesita. Los sindicatos de 2035 cuentan con estrictas políticas de gobernanza de datos en lo que respecta a qué datos se almacenan, durante cuánto tiempo, quién tiene acceso a ellos y cómo se protegen. Al construir estos colectivos de datos de las personas afiliadas gobernadas democráticamente, los sindicatos pueden beneficiarse realmente de la visión colectiva de los datos compartidos de cada uno de sus integrantes. Los sindicatos han establecido sistemas seguros para compartir esta información entre ellos sin compartir los conjuntos de datos individuales.

5. Servicios sindicales inclusivos. Con la capacidad de manejar nuevas herramientas de comunicación, se hizo menos difícil programar, introducir y utilizar *bots* y *hubs* digitales para atender a la masa sindical y ofrecer servicios iniciales a quienes aún no integran los sindicatos. Cada afiliado y afiliada puede buscar instantáneamente respuestas a preguntas sobre sus derechos y convenios colectivos a través del *bot* de servicio del sindicato de 2035, que también puede conectar a cada persona rápidamente con personal experto. La información básica sobre los derechos legales, los convenios colectivos y la forma de gestionar los conflictos proporcionó puntos de partida para el creciente número de personas que trabajan tanto sujetas a contrato como autónomamente. Al ofrecerles un centro digital, información a medida y un medio para participar en la democracia sindical a distancia, estas personas se sienten escuchadas y vistas. Ya no son «fantasmas» ocultos a la mirada y las políticas públicas.

Cambios estructurales en los sindicatos

Todos estos nuevos sistemas, herramientas y servicios requerían también cambios organizativos.

6. Representantes digitales (*digirreps*). Para hacer frente a los complejos aspectos técnicos de la digitalización del trabajo y de quienes trabajan, los sindicatos introdujeron una nueva cohorte especializada de delegados y delegadas sindicales: *representantes digitales*. Estas personas están formadas y tienen el mandato de supervisar el uso de las tecnologías digitales en los centros de trabajo. Responsabilizan a la gerencia de cómo se utilizan las tecnologías y con qué fines, y protegen los derechos de quienes trabajan al establecer para qué pueden y no pueden utilizarse las herramientas digitales. Tales digirreps son recursos clave para negociar las cláusulas digitales en los convenios colectivos. Contar con personas con amplios conocimientos digitales resultó decisivo para evaluar y negociar con éxito cuestiones como la manipulación algorítmica, los derechos de privacidad y el derecho de trabajadoras y trabajadores a controlar su identidad digital.

7. Unidades de organización flexibles. Equipada con los conocimientos generales de organización que enseñan las FSI y trabajando junto con el funcionariado sindical que conoce bien el sector y las empresas, la organización estratégica, mediante el uso de herramientas digitales de organización, se ha convertido en la norma. Combinando nuevas tácticas con la capacidad de operar por encima de las fronteras, estas nuevas unidades y métodos de organización han ayudado a conseguir convenios colectivos en empresas multinacionales, despejando así el camino para una fuerte negociación nacional y sectorial a lo largo de las cadenas de suministro y de valor.

Sindicatos abiertos

8. Casa sindical: un sindicato físico abierto. En 2035, cada vez se trabaja más de forma remota, ya sea desde casa o desde espacios de trabajo cooperativos. Para hacer frente a esta nueva realidad, los sindicatos han creado espacios seguros de reunión en línea para que quienes los integran puedan conectarse fácilmente y participar en las actividades sindicales. Pero también han construido espacios de reunión, actividades y trabajo físicos. Repartidos por todo el país, estos espacios seguros ofrecen a quienes integran los sindicatos la oportunidad de reunirse, trabajar, celebrar reuniones y organizar eventos. Los sindicatos 2035 están lejos de ser puramente digitales: se han convertido en el moderno ayuntamiento local, rompiendo el aislamiento al ofrecer espacios sociales.

9. Sindicatos más grandes y conectados. Un buen número de sindicatos se dieron cuenta de que los retos que plantea el mundo laboral digital requieren recursos que los sindicatos relativamente pequeños tienen dificultades para adquirir. Al darse cuenta también de que las cadenas globales de suministro y de valor atraviesan las fronteras sindicales, se puso en marcha una nueva ola de cooperación y fusiones. Al fusionarse, los sindicatos pueden evitar transformaciones individuales y costosas y pueden ampliar sus operaciones y políticas. Los sistemas mencionados garantizan que cada afiliado y afiliada reciba servicios e información específicos del sector y la ocupación. El sindicato se adapta a las necesidades individuales de sus integrantes. Los sindicatos más grandes han demostrado ser capaces de organizar las cadenas de suministro y de valor en sentido ascendente y descendente y de exigir a las empresas que cumplan con lo que ahora son requisitos obligatorios de diligencia debida.

El futuro de los sindicatos

Es indudable que el movimiento sindical tiene futuro. Pero habrá que hacer muchos cambios, tanto en lo que hace al movimiento sindical como a la forma de llevarlos a cabo.

Trabajadoras y trabajadores se han dado cuenta de que las tecnologías digitales no son necesariamente emancipadoras ni iguales para el conjunto. Al sentir el daño, su resistencia creció. Los sindicatos en 2035 han realizado cambios audaces y han colaborado para remodelar la digitalización del trabajo y de quienes trabajan, empoderar a las personas marginadas y ofrecer a los trabajadores, varones y mujeres, alternativas que preserven y protejan su privacidad.

¡Las personas y el planeta antes que el lucro! Para cerrar la brecha entre el escenario de 2035 y el presente se necesitan cambios y líderes sindicales innovadores y decididos que marquen el camino. De lo contrario, la afirmación inicial de que los sindicatos no tienen futuro podría hacerse realidad.