



Sindicalismo en la era digital

Fausto Miguélez¹; Ramón Alós²

[en] Unions in the digital age

Cómo citar: Miguélez, F.; Alós, R. (2022). Sindicalismo en la era digital, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 237-243.

1. ¿Por qué relacionar la revolución digital con los sindicatos?

1.1. Revolución digital: ¿imparable?, ¿incontrolable?, ¿regulable?

Históricamente los cambios tecnológicos han sido impulsados por las empresas, aunque en las últimas décadas han contado también con el apoyo público en forma de I+D+i que ha derivado en innovaciones aún en otras empresas e instituciones, públicas y privadas que no se han dedicado a la investigación. Por otro lado, las políticas públicas han contribuido a regular las consecuencias de la innovación sobre el empleo, al menos desde hace un siglo. Las formas han sido varias: leyes laborales, instituir el derecho a la negociación colectiva, regular salario mínimo y coste del despido, etc. Así mismo, las negociaciones entre sindicatos y empresarios han buscado un *timing* beneficioso también para los trabajadores o la salvaguarda de derechos y condiciones de trabajo de aquellos que podían quedar desfavorecidos. También el estado ha intervenido de otras maneras, aparte la regulación, como puede ser cambiando los modelos fiscales o las políticas económicas, además de inversión en desarrollo e innovación (Mazzucato, 2013). Por tanto, con la revolución digital no debería ser menos, sino al revés, dado que el impulso público podría ser más fuerte y por tanto ganarse más que en el pasado el derecho a regular. Quienes hablan de cuarta revolución tecnológica como disruptiva del sistema económico-laboral establecido no deberían olvidar que el Estado o la Unión de Estados tienen instrumentos “preventivos” que pueden dirigir la inversión pública hacia una dirección u otra. Siempre, claro está, que los gobiernos busquen el bienestar general.

1.2. Revolución digital y cambio social

La revolución digital está impulsando cambios en la sociedad que tendrán consecuencias muy importantes en las formas de producir y trabajar, pero también en

¹ Catedrático emérito y fundador del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball en la Universitat Autònoma de Barcelona. Correo electrónico: Fausto.Miguel@uab.cat.

² Profesor Titular de Sociología y miembro del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball en la Universitat Autònoma de Barcelona. Correo electrónico: Ramon.deAlos@uab.cat.

el consumo, la salud, la educación, la vivienda, la movilidad, las comunicaciones entre las personas y un largo etcétera. Ello nos lleva a pensar en una sociedad bastante diferente de la que se inaugura con la revolución industrial y también de la que históricamente ha resultado de los cambios que han tenido lugar en el último siglo. Lo cual no quiere decir que vayan a desaparecer los intereses particulares, las desigualdades y las injusticias, situaciones que una sociedad abierta deberá afrontar. Muchos de los cambios mencionados afectarán al trabajo y al empleo, otros cambios derivarán de las nuevas formas de trabajar. En el primer caso podríamos citar los cambios en la educación que no sólo habrá de tener en cuenta las habilidades digitales, sino también la necesidad de formarse a lo largo de toda la vida, lo que acabará afectando también a las instituciones formativas, a la manera y el significado de enseñar y aprender. En el segundo podríamos referirnos al grado en que nuevas formas de trabajar, como el teletrabajo, afectarán a las condiciones materiales de vida, pero también a las personas dentro de un mismo hogar, en particular a las relaciones de una pareja, sobre todo cuando tenga hijos que educar y cuidar. Las posibilidades de avance social que se abren son importantes, pero las de retroceso también están presentes. Lo que suceda no está escrito. Dependerá, en gran medida, de las políticas que se lleven a cabo y del papel de los actores sociales.

1.3. Revolución digital y empleo

Las consecuencias de la digitalización sobre el empleo son un eje importante de este número monográfico que, como se verá en los diversos artículos, sigue la estela de muchas publicaciones recientes. Si miramos lo que ha pasado desde el año 2000 al 2019 –dejando de lado la situación de la pandemia Covid-19 por ser una situación excepcional, aunque no significa que no haya jugado un papel importante en el empleo, algo que también se ha tenido en cuenta– el empleo en España y en general en Europa ha crecido. Es decir, no se han cumplido las negras perspectivas que dibujaban ciertos expertos (Rifkin, 1996; Frey y Osborne, 2013³) hace unos años, resumibles en la frase “los robots y la digitalización harán disminuir dramáticamente el empleo”. Por el contrario, se han producido tres fenómenos a los que ya nos referíamos en publicaciones anteriores, junto con un grupo de expertos (Miguélez, 2018). Los tres fenómenos son: que se destruirá empleo, que se creará empleo y que se transformará el empleo existente. La robótica destruirá empleo, particularmente aquel empleo más ‘rutinizable’ en los países y/o sectores en los que dicho empleo sea más caro para las empresas que la innovación tecnológica. Pero algunos ámbitos de la actual revolución tecnológica, como la Inteligencia artificial, la capacidad de trabajar a distancia, las plataformas digitales en diversos servicios personales o a las empresas y otros crearán mucho empleo; los datos muestran que ese empleo puede ser muy cualificado o poco cualificado (Alós, 2019; Autor et al., 2003); una u otra opción no depende de la revolución digital en sí, sino del papel que jueguen los actores políticos y sociales en ella. Finalmente, la revolución digital cambiará muchos empleos; esto significa que serán muchos los empleos que requerirán habilidades

³ Rifkin en su libro *El fin del trabajo*, aparecido en 1994, nos advierte que la nueva revolución tecnológica sustituye rápidamente a los seres humanos en la mayor parte de los sectores económicos, por lo que “la gran mayoría de trabajos van a desaparecer para no volver nunca jamás”. Mucho más recientemente y con más rigor analítico, Frey y Osborne predicen que cerca de la mitad (el 47%) de los trabajadores norteamericanos tienen una elevada probabilidad de ver sus ocupaciones amenazadas por la informatización.

digitales, en mayor o menor grado, y competencias para comunicación, resolver problemas complejos, trabajar en equipo, inteligencia emocional..., pero que el núcleo de la profesión permanecerá y deberá ser aprendida. También en esta tercera opción, como en las anteriores, hay espacio para la desigualdad de condiciones de trabajo y, por tanto, para políticas y actuaciones que reequilibren esa desigualdad a pautas razonables.

1.4. Papel de los actores sociales, los empresarios y los sindicatos, los tradicionales y los nuevos, ante las nuevas tecnologías

El punto de vista más específico de este número monográfico radica precisamente aquí: ¿Qué piensan los sindicatos de la revolución digital? ¿Cómo actúan ante la misma? ¿Cómo se posicionan ante las nuevas formas asociativas que crecen en la economía de plataformas? ¿Cómo se asocian los trabajadores de las nuevas empresas tecnológicas?

Todas estas preguntas responden a dos nuevos escenarios que construye o contribuye a construir la economía digital: un renovado poder de las empresas y un posible retroceso del poder sindical tradicional. El renovado poder de las empresas tiene muchas ramificaciones como el mayor dominio sobre las tecnologías (los algoritmos de las plataformas digitales) o también de los espacios (que pueden ser desde una pequeña oficina a internet) o la mayor individualización del trabajo (realizado desde la propia casa o el propio vehículo). Consecuentemente con ello, el poder sindical podría disminuir, a priori; es más difícil parar la tecnología, juntar trabajadores, sindicarse a personas con intereses tan diversificados. Pero la realidad es que los sindicatos están abordando estas nuevas barreras sin oponerse a la revolución digital, sino asumiéndola y tratando de cogobernarla desde dentro (CCOO, 2019; UGT, 2019).

1.5. ¿Por qué el actor sindical es fundamental?

Las grandes conquistas laborales de los últimos 100 años, en los países llamados desarrollados, han sido protagonizadas total o parcialmente por los sindicatos, con frecuencia gracias a su afinidad con algunos partidos que han gobernado o podían aspirar a gobernar. Los sindicatos han sido “equilibradores” importantes de las relaciones de poder entre los trabajadores y los empresarios, haciendo crecer las oportunidades para los primeros. La razón fundamental, a nuestro entender, ha sido que los sindicatos han desarrollado una notable capacidad de negociar con los empresarios o bien oponerse a ciertas situaciones laborales gracias a su capacidad de afiliación o, al menos, de representación de los trabajadores. En esta lógica de fondo la economía digital no ha cambiado necesariamente, aunque muchos de los antiguos asalariados sean ahora “trabajadores independientes”. Por ello, el actor sindical sigue siendo fundamental para obtener un cierto “equilibrio” entre las partes. Pero los cambios tecnológicos y económicos requerirán que los sindicatos adopten nuevas estrategias y nuevas formas, es decir, nuevos objetivos colectivos a largo plazo y nuevos métodos a corto y medio plazo para conseguirlos. Por ello es tan importante explorar las nuevas realidades sindicales que están surgiendo, las adaptaciones de los sindicatos tradicionales, los lazos entre los sindicatos tradicionales y los nuevos. Esta es la aspiración de este número de Cuadernos de Relaciones Laborales que se une, como el lector podrá constatar, a muchas investigaciones que se han llevado y se están

llevando a cabo. Para mayor precisión, estos artículos son, mayoritariamente, fruto de tal tipo de investigaciones.

Para situar en contexto al lector, dedicamos las siguientes páginas a un breve resumen sobre el contenido del número de Cuadernos que tiene en su pantalla o en papel en su mano.

2. Contenido de este número

Richard Hyman, profesor emérito de la London School of Economics y uno de los expertos más reconocidos en el estudio del sindicalismo y las relaciones laborales, abre este monográfico con su texto “El futuro de las relaciones laborales en tiempos de pandemia”. Hyman toma como punto de partida la persistencia de las variedades de capitalismo en los próximos años para hipotetizar sobre las perspectivas para los sindicatos y los sistemas de relaciones laborales; y teniendo en cuenta cómo en ello puede incidir la regulación en el marco de la Unión Europea. Recurre a Polanyi para explicar la re-mercantilización del trabajo que comporta la expansión de la economía de plataformas, procesos que se han agudizado durante la pandemia del Covid-19, y que plantean nuevos retos para los sindicatos.

Sofía Pérez de Guzmán y Carlos Prieto, profesora de la Universidad de Cádiz y profesor emérito de la Universidad Complutense de Madrid, respectivamente, en su texto “Estrategias sindicales, recursos de poder y relaciones de empleo: el caso de Correos” analizan, a partir de entrevistas en profundidad a empleados, sindicalistas y directivos, las estrategias sindicales en una gran empresa como es Correos. Basándose en la teoría de los recursos de poder sindical desarrollada por Visser, Wright y Silver, constatan que, a pesar de tener que hacer frente a una estrategia empresarial muy desfavorable, los sindicatos han logrado mantener en la empresa analizada unos niveles de presencia, audiencia e influencia muy superiores a la media española.

Carmen Sáez Lara, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, se centra en la introducción de sistemas de inteligencia artificial en las empresas y sobre sus posibles efectos en la gestión empresarial (decisiones de contratación, promoción, control y despido, entre otras) y sobre el trabajo, como los derechos a la intimidad, protección de datos, igualdad y salud laboral; también por sus efectos discriminatorios sobre determinados colectivos y sobre las trabajadoras. En su trabajo “Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales” analiza precisamente las normas que se han ido desarrollando en España y en la UE con el fin de tutelar los derechos de las personas trabajadoras en el contexto de la gestión empresarial algorítmica. Su análisis muestra cómo estas iniciativas parten de un enfoque individual, por lo que la autora propone un conjunto de reformas normativas y de avance de la negociación colectiva para ponerlas al servicio de todos.

Thomas Haipeter, profesor de la Universidad de Essen, en su texto “Trade Unions and Digitalisation in Germany” aporta la experiencia de los sindicatos alemanes ante la revolución digital. Nos muestra cómo, si por una parte, procuran tener voz e incidir en la gobernanza de la digitalización en distintos ámbitos territoriales, por otra quieren influir en su implementación en las empresas y sus efectos sobre el empleo. En este segundo aspecto el autor analiza cuáles son las principales estrategias sin-

dicales para representar a los trabajadores más afectados por la digitalización; entre las cuales destaca el proyecto “Work 2020” impulsada por los sindicatos alemanes.

A continuación, siguen dos textos que se centran en la organización y representación de los trabajadores en nuevos sectores digitalizados. Por una parte, Holm-Detlev Köhler, profesor de la Universidad de Oviedo, en su texto “Sindicalismo ‘Gig’ o la acción colectiva en la economía de las plataformas”, analiza las posibilidades de organización de los trabajadores en la economía de plataformas a partir de las teorías de poder sindical. Las experiencias de acción colectiva y de organización sindical le permiten identificar las principales dificultades y potencialidades de la acción sindical en la economía de plataformas, así como qué posibles impactos puede tener este modelo de negocio para el futuro del capitalismo digital.

Antonio Martín Artilles y Alberto Pastor, catedrático emérito y profesor de la Universidad Autónoma de Barcelona, respectivamente, en su texto “Nuevas formas de representación colectiva. Reacción a la digitalización”, parten de una aproximación cuantitativa y cualitativa para analizar las nuevas formas de representación colectiva, sindical y cuasi-sindical. En su estudio contrastan las estrategias de representación colectiva impulsadas desde “abajo” con la acción sindical desde “arriba” impulsada por las organizaciones sindicales tradicionales.

Fernando Rocha, sociólogo de la Fundación 1º mayo, en su artículo “El (emergente) papel del diálogo social en la gobernanza de la dimensión laboral de la digitalización”, aborda los principales retos y propuestas del sindicalismo de clase ante el desarrollo de la economía digital, centrándose en el contexto europeo y español. El autor aborda la intervención sindical en relación con dos ejes principales de actuación: el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas; y el impulso a través del diálogo social de marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y trabajadores. Un diálogo social que el autor valora como emergente, aunque registre algunos avances en los últimos años.

3. La necesaria revolución de los sindicatos

Los sindicatos nacieron con la revolución industrial, porque las máquinas les pusieron las primeras barreras que parecían infranqueables. Ritmos de trabajo que no podían dominar, fábricas enormes por las que no podían moverse libremente –tenían que convocar a los trabajadores en el campo, en las iglesias, en las plazas–, dificultades para que los patronos negociaran condiciones dignas o de supervivencia y similares para todos, orígenes muy diversos de los trabajadores, desde campesinos a artesanos con diferente cualificación. Eran obstáculos enormes, posiblemente superiores a los que ahora existen. Pero con el tiempo tuvieron dos ventajas con las que afrontaron la primera, la segunda y la tercera revolución industrial: grandes masas de trabajadores concentrados en grandes empresas y la capacidad persuasiva de la palabra. Resultaba plausible explicar a los trabajadores y trabajadoras que las demandas colectivas redundaban en beneficio de todos. Era factible conseguir unidad de acción contra las arbitrariedades. Con el tiempo, esto se vio acompañado por una negociación colectiva efectiva. En algunos países, por ejemplo, los nórdicos, los sindicatos llegaron a pactar la introducción de nuevas tecnologías y el aprendizaje nuevo por parte de los trabajadores. La formación en el puesto de trabajo se acabó

generalizando. La formación continua también es clave para garantizar el empleo, o un nuevo empleo, en la actual revolución digital.

La aparente novedad para los sindicatos en la economía digital no son los algoritmos, los robots, la inteligencia artificial. Los trabajadores y trabajadoras pueden convivir con este nuevo mundo, gestionando, colaborando, controlando. La gran novedad no es eso, sino la re-individualización del trabajador/a. Podrá estar solo en su casa, tele-trabajando. Podrá tener, sea en su casa, sea en la empresa, unas tareas que tengan poco que ver con el compañero o compañera de al lado. Puede que su único acompañante sea su moto o su furgoneta. Sus condiciones salariales y laborales podrán ser determinadas por un algoritmo que pretenderá hacerlas únicas, objetivas e inapelables. Los compañeros no las conocerán. Hasta cuando se trate del despido estará solo.

Los problemas que tienen los sindicatos son nuevos, pero los más importantes tienen que ver con los nuevos trabajadores que crea el nuevo modelo económico, no con las tecnologías. Resulta más difícil que los trabajadores se sindicalicen, porque no confían en que los sindicatos les puedan ayudar en las complejas situaciones en las que les ha puesto el mercado, básicamente de aislamiento en su puesto de trabajo. En aislamiento las personas tienden a pensar que obtendrán mejores condiciones en una relación directa con la empresa.

Los instrumentos para superar los mencionados problemas empiezan por asumir la realidad, sin tintes *luditas*. Tanto CCOO como UGT y los sindicatos europeos no solo asumen que la realidad de la economía digital es innegable y un fenómeno que condicionará la sociedad del futuro (CCOO, 2019; UGT, 2019; ETUI et al., 2020), sino que una parte de sus expertos técnicos y asesores han centrado su actividad en el estudio de las nuevas tecnologías. También han dedicado sus esfuerzos a estar presentes en la negociación colectiva en la parte que concierne las nuevas tecnologías y el teletrabajo. Algunas de estas cuestiones aparecen claramente en varios artículos en este monográfico. También extienden la mano a los *riders* y a otros trabajadores “independientes” de las plataformas. Por no hablar de las consecuencias del crecimiento de la robótica. Lo vemos, así mismo, en varios de esos artículos.

Probablemente hay estrategias que ya pueden implementarse por parte de los sindicatos generales. La alianza con los sindicatos de “riders” puede ser más eficiente que crear sus propios sindicatos en ese ámbito, puesto que al tratarse de asalariados especiales, algunos de los cuales pueden preferir mantenerse autónomos, un sindicato gestionado por sus compañeros les puede dar mayor confianza. Pero la asociación con un sindicato grande y multisectorial les ofrece instrumentos técnicos y de asesoramiento valiosos. Hyman lo señala claramente en su artículo: los sindicatos europeos son aún fuertes institucionalmente, pero no se sabe cuánto durará esto, mientras que sus capacidades de afiliación y movilización disminuyen. La alianza con los nuevos movimientos sociales es clave para el futuro, según este autor. Y también lo es la necesidad de estrategias y formas de actuar nuevas.

Otra cuestión de importancia tiene que ver con el teletrabajo. En las empresas privadas, el mantenimiento de alguna jornada presencial a la semana es vital, para mantener viva la necesidad de negociación y acción colectivas. De lo contrario los y las trabajadoras pueden caer en la trampa de que preocuparse sólo de uno mismo es el mejor camino. El teletrabajo en la administración pública tiene otro peligro, que si mayoritariamente los ciudadanos creen que con la e-administration ya se requieren menos trabajadores públicos en los ayuntamientos y otras administraciones, algún

partido puede alzar la bandera de recorte del empleo público. Hay que explicar la nueva situación a los ciudadanos. Frente a la robotización de la industria y el transporte, sólo aparecen dos salidas razonables. La una es formación y más formación de los trabajadores que les lleve a gestionar los robots. La otra, que el incremento de beneficios provenientes de la robotización, acaben tributando adecuadamente en favor del estado del bienestar. Sin olvidar que la revolución digital implica e implicará ganadores y perdedores, quienes tengan posibilidad y facilidades de adaptación y quienes tengan más dificultades. Ahí tienen un papel importante no sólo las administraciones públicas, también los sindicatos.

4. Referencias bibliográficas

- Alós, R. (2019). “El empleo en España en un horizonte 2025”. En F. Miguélez (coord.), *Economía digital y Políticas de Empleo* (pp. 13-50) (en línea) <https://ddd.uab.cat/record/205105>.
- Autor, D.H., Levy, F. y Murnane, R.J. (2003). “The Skill Content of Recent Technological Change”. *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (4): 1279-1333.
- CCOO Industria (2019). *Industria 4.0, una apuesta colectiva* (en línea) <http://industria.ccoo.es/3726499875c9feb2f83c5e2d866a4a0d000060.pdf>
- ETUI, BusinessEurope, CEEP (2020). *European Social partners agreement on Digitalisation* (en línea). [EU Social Partners agreement on digitalisation | ETUC](https://www.etuc.org/en/2020/06/eu-social-partners-agreement-on-digitalisation).
- Frey, B. y Osborne, M.A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?* Working Paper. Oxford Martin School. University of Oxford.
- Mazzucato, M. (2013). *The entrepreneurial State: Debunking public vs. private sector myths*. Antem Press: London
- Miguélez, F. (coord., 2018). *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Rifkin J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- UGT (2019). *UGT ante la digitalización: tres años de acción sindical*. Comisión Ejecutiva Confederal.