



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# La revitalización de los sindicatos: Organizar las nuevas formas de trabajo que incluyen a los trabajadores de plataformas digitales



## Revista Internacional de Investigación Sindical

Volumen 11, Número 1-2 (2022)

La *Revista Internacional de Investigación Sindical* es la publicación de referencia de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT. Al tratarse de una revista multidisciplinar, es un medio para la difusión de estudios internacionales sobre políticas laborales, económicas y de desarrollo sostenible. Está destinada a las organizaciones de trabajadores, los profesionales, los investigadores, los ministerios de Trabajo y los académicos en todas las disciplinas pertinentes para los mandantes de la OIT en el mundo del trabajo – relaciones laborales, sociología, derecho, económicas y ciencias políticas. La Revista se publica en español, francés e inglés, y cada número se centra en un tema concreto.

Directora: Maria Helena André

Coordinador: Mamadou Kaba Souaré

Consejo Editorial: Michael Watt, Grayson Koyi, Mohammed Mwamadzingo, Ariel Castro, Amanda Villatoro, Hilma Mote

Editores: Teresa Lander (Edición en inglés), Jean-Luc Martinage (Edición en francés), Jaime Roda and Raquel Mora Garcia de Oteya (Edición en español)

**Oficina de Actividades para los Trabajadores**

---

# Revista Internacional de Investigación Sindical

Volumen 11, Número 1-2 (2022)

**La revitalización de los sindicatos:  
Organizar las nuevas formas de trabajo  
que incluyen a los trabajadores  
de plataformas digitales**



Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022  
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*La revitalización de los sindicatos: Organizar las nuevas formas de trabajo que incluyen a los trabajadores de plataformas digitales.* Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo

ISBN 978-92-2-037953-0 (impreso)  
ISBN 978-92-2-037952-3 (web pdf)

ISSN 2076-9865 (impreso)  
ISSN 2076-9873 (web pdf)

Publicado también en inglés: *Trade Union Revitalization: Organizing new forms of work including platform workers*, ISBN 978-92-2-037949-3 (impreso) ISBN 978-92-2-037948-6 (web pdf); y en francés: *Revitalisation des Syndicats: Organiser les nouvelles formes de travail y compris les travailleurs des plateformes numériques*, ISBN 978-92-2-037951-6 (impreso) 978-92-2-037950-9 (web pdf)

---

#### *Datos de catalogación de la OIT*

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Diseño y presentación a cargo del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín (Italia)

# Contenido

## ▶ Prefacio

*Maria Helena André*

vii

## ▶ Resumen ejecutivo

xi

## ▶ Revitalización de los sindicatos: afrontar la incertidumbre, el cambio y la resiliencia en el mundo del trabajo

*Rafael Peels y Mohammed Mwamadzingo*

1

Este artículo evalúa seis enfoques innovadores de la revitalización de los sindicatos desde la perspectiva de la capacidad de los sindicatos para lidiar con el cambio. Presenta el marco de “gobernanza de triple A”, basado en los tres pilares de la anticipación (la capacidad para comprender la dinámica del cambio que puede tener un impacto en los futuros emergentes), la agilidad (la capacidad en toda la organización para hacer frente a la incertidumbre y al cambio) y la adaptación (la capacidad para traducir la anticipación y el aprendizaje organizativo en acciones y estrategias concretas con miras a lograr el cambio deseado). Presenta además una serie de herramientas participativas, democráticas y no preceptivas que los sindicatos pueden utilizar para reflexionar sobre su camino hacia la revitalización y actuar al respecto: estos incluyen la observación de la panorámica, la rueda de futuros, la inmunidad al cambio y la construcción de escenarios.

## ▶ Unidad y revitalización de los sindicatos en África

*Kwasi Adu-Amankwah y Kwabena Nyarko Otoo*

21

Este artículo sigue la historia del sindicalismo organizado en África, desde su popularidad y poder en los años 80 hasta el descontento y la fragmentación en múltiples sindicatos a nivel regional, subregional y nacional en la década de 1990 y más allá. Analiza el impacto de la considerable rivalidad entre las dos principales organizaciones sindicales en términos de estabilidad financiera, densidad de afiliación y representación en la Unión Africana y en organismos internacionales.

► **Vino nuevo en odres viejos: la sindicación y la negociación colectiva en la economía de plataformas**

*Agnieszka Piasna y Wouter Zwysen*

37

Las tecnologías digitales han introducido cambios profundos en la organización del trabajo y el empleo. La adecuación, mediante el uso de la tecnología, de la oferta y la demanda de trabajo ha creado mercados de trabajo en línea en los que los empleos en diferentes niveles de competencias se dividen en tareas, que abarcan desde microtareas hasta trabajos esporádicos más importantes, y a continuación se encomiendan virtualmente a trabajadores a los que a menudo se considera contratistas independientes. Las plataformas digitales de trabajo ocupan un lugar central en estos cambios. Este artículo presenta un examen no exhaustivo de las formas recientes de organización y de movilización de los trabajadores de plataformas en toda Europa, con el objetivo de identificar las variaciones actuales en las estrategias sindicales hacia el cambio tecnológico, y de distinguir analíticamente los patrones emergentes en las formas de representación en la fuerza de trabajo de plataformas.

► **El activismo digital como vía hacia la revitalización de los sindicatos**

*Michele Ford y Aim Sinpeng*

51

El cambio tecnológico es de vital importancia para el futuro de los sindicatos. Por una parte, el rápido crecimiento de la economía de plataformas y el descentramiento del trabajo industrial plantean una gran amenaza para su existencia. Por otra, las herramientas digitales ofrecen un sinfín de oportunidades para que los sindicatos interactúen con los afiliados existentes, pero también con los trabajadores de los sectores tradicionales y emergentes con bajas tasas de sindicalización. Este artículo examina las experiencias de once órganos sindicales más importantes en seis países de la región de Asia y el Pacífico.

► **Respuestas sindicales a la organización de los trabajadores de plataformas digitales: un estudio de seis países**

*Shyamali Ranaraja*

65

En este artículo se examina la dinámica cambiante de la relación de trabajo en la economía digital y sus consecuencias para la continua adaptación de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de los trabajadores en la región de Asia y el Pacífico. El análisis se apoya en entrevistas realizadas a sindicatos en seis países de la región, seleccionados para que representen diferentes jurisdicciones legales y características demográficas. Dado que todos los sindicatos entrevistados colaboraban fundamentalmente con los trabajadores de plataformas digitales, y en particular las plataformas de servicios de reparto y de transporte, el artículo se centra en los retos que representa organizar y proteger a estos trabajadores.

► **Voz y representación de los conductores de servicios de transporte individualizado de pasajeros en el África Subsahariana: ¿vías para la revitalización de los sindicatos?**

*Angela D. Akorsu, Jacqueline Wambui Wamai y Akua O. Britwum*

99

Este artículo tiene por objeto examinar la medida en que los nuevos actores y las estrategias no convencionales forjan la representación y la voz colectivas de los trabajadores de plataformas. Apoyándose en recursos secundarios, este artículo sostiene sistemáticamente que los enfoques sindicales tradicionales no bastarán por sí solos para colmar la brecha de representación. Una acción de política que se recomienda es la adopción de un enfoque más integral que incluya respuestas sindicales y otros actores y estrategias.

► **La revitalización de los sindicatos en los Estados Unidos de América: un llamamiento en pro de un programa del movimiento sindical para apoyar a los trabajadores que se autoorganizan**

*Jon Hiatt*

115

Si bien la tasa de sindicalización alcanzó su momento álgido en 1955, con un tercio de la fuerza de trabajo sindicalizada, y siguió superando el 20 por ciento en 1983, en la actualidad solo el 10,3 por ciento de los trabajadores estadounidenses continúan estando afiliados a sindicatos. Ha surgido una importante tendencia de autoorganización de los trabajadores y de constitución de nuevos sindicatos independientes, que implican poca o ninguna participación ni apoyo de los sindicatos existentes. Para tener un impacto considerable, el movimiento sindical debe crear un programa sustancial, específico y centrado en las organizaciones de base – un programa de apoyo a los trabajadores autoorganizados (SOWS) – que complemente, pero no sustituya, las necesidades de estos trabajadores autoorganizados. Este artículo aboga por que los trabajadores organizados en los Estados Unidos desempeñen un papel de apoyo importante en este momento único, y promuevan así su propia revitalización.

► **Los retos que las nuevas formas de organización del trabajo plantean al sindicalismo**

*Marilane Teixeira*

127

Este artículo describe las características estructurales del trabajo en América Latina y el Caribe, región en la que ha predominado históricamente un patrón de subordinación a los intereses de la acumulación de capital y a las grandes empresas transnacionales, generando altos niveles de informalidad y de trabajo independiente, escasez de empleo, y grandes desigualdades sociales, étnicas/ raciales y por motivo de género marcadas por las disparidades en materia de ingresos laborales y exacerbadas por las nuevas formas de división internacional del trabajo.



# Prefacio

***Maria Helena André***

Directora, Oficina de Actividades para  
los Trabajadores (ACTRAV), OIT



La edición de 2022 de la *Revista Internacional de Investigación Sindical* llega en un momento crítico, caracterizado tanto por crisis multidimensionales que afectan a muchos países en todo el mundo, como por un aumento de la atracción y la influencia de los sindicatos al responder a estas crisis.

Tras el largo maratón de la respuesta a la pandemia de COVID-19, las consecuencias perduran todavía en el mundo del trabajo. Además, las tensiones geopolíticas, los conflictos armados, el cambio climático y los desastres naturales, y las crisis energética, alimentaria y financiera continúan exacerbando las desigualdades y las vulneraciones de los derechos sindicales y de los trabajadores a escala mundial. Desde el inicio de la pandemia, los sindicatos han hecho gala de resiliencia y adaptabilidad, lo cual les ha permitido afrontar mejor las crisis y reducir al mínimo su impacto en los trabajadores y la sociedad en general. Así pues, tras decenios de disminución de la sindicalización, las experiencias de revitalización de los sindicatos que se ponen de relieve en esta edición nos recuerdan que las organizaciones de trabajadores son, y seguirán siendo, importantes actores en la consecución de la paz, la justicia social y el trabajo decente para todos.

Desde el prisma de la OIT, estamos firmemente convencidos de que el movimiento sindical puede revitalizarse. Por este motivo, en 2019, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV) llevó a cabo un ambicioso programa a fin de apoyar esta revitalización en todo el mundo en el marco de la aplicación de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. La edición de 2022 de la *Revista Internacional de Investigación Sindical* forma parte de las medidas concebidas por ACTRAV para respaldar la revitalización del movimiento sindical. Esta edición tiene por objeto:

- ▶ estimular la discusión y la investigación sobre el reto que plantea la revitalización en el movimiento sindical;
- ▶ intercambiar mejores prácticas y estrategias de todo el mundo para la movilización y organización de los trabajadores en nuevas formas de trabajo, incluidos los trabajadores de plataformas, y
- ▶ formular recomendaciones para construir organizaciones de trabajadores fuertes, representativas y resilientes.

De la edición de 2022 de la *Revista Internacional de Investigación Sindical* se desprenden tres mensajes.

En primer lugar, **un impulso renovado a la labor de los sindicatos**, que desempeñan un importante papel en la defensa de los derechos de los trabajadores y la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo. Ante las múltiples crisis que han surgido en el mundo del trabajo y ante un futuro cada vez más incierto, los sindicatos siguen siendo una voz fuerte en pro de la justicia social y el trabajo decente.

En segundo lugar, en un entorno cada vez más complejo debido a las crisis económica, energética y climática, **la unidad y la cooperación entre los sindicatos son esenciales**, en los países, pero, por supuesto, también en las distintas regiones y a nivel internacional.

En tercer lugar, los sindicatos deben aprovechar este momento único para **aumentar su número de afiliados a través de estrategias innovadoras encaminadas a atraer y organizar a más trabajadores en nuevas formas de trabajo**, especialmente los de la economía digital, en la que los jóvenes están sobrerrepresentados. Atraer a los jóvenes es una preocupación fundamental para un movimiento sindical que envejece cada vez más, ya que la creciente economía digital desafía la gobernanza fundamental del trabajo; si participan de una manera adecuada, los jóvenes también pueden abrir una importante vía para el aumento del número de afiliados y el fortalecimiento de los sindicatos. Sin embargo, esto requiere fortalecer las competencias y los conocimientos sobre la manera en que la economía digital impacta en los mercados de trabajo en todo el planeta.

Por último, quisiera expresar mi agradecimiento a los autores que han contribuido a esta edición de la Revista con temas sumamente pertinentes en este contexto de crisis a escala mundial. Confiamos en que las ideas y las recomendaciones contenidas en esta edición sirvan de inspiración a las organizaciones sindicales, los investigadores y los responsables de la formulación de políticas a la hora de fortalecer el movimiento sindical. Quisiera felicitar asimismo a mis colegas en ACTRAV que han contribuido a la producción de este número de la Revista.

Confiamos plenamente en que este compendio de estudios apoye, e incluso impulse, las medidas encaminadas a fortalecer el movimiento sindical como un actor del cambio a fin de garantizar el trabajo decente y la justicia social para todos.

Maria Helena ANDRÉ  
Directora, ACTRAV



# La revitalización de los sindicatos: Organizar las nuevas formas de trabajo que incluyen a los trabajadores de plataformas digitales

## Resumen ejecutivo



## Introducción

Desde 2019, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) ha iniciado un ambicioso programa a fin de apoyar la revitalización de los sindicatos en todo el mundo. Este número de la *Revista Internacional de Investigación Sindical* tiene por objeto lograr este objetivo, compartiendo mejores prácticas para estrategias innovadoras que los sindicatos pueden llevar a cabo con miras a fortalecer sus organizaciones, y una serie de recomendaciones para crear organizaciones de trabajadores fuertes, representativas y resilientes a escala mundial. La edición de 2022 contiene ocho artículos y se divide en tres partes.

La primera parte introduce el concepto de revitalización, sus retos y oportunidades, y las experiencias de los sindicatos en todo el mundo a la hora de responder a las crisis multidimensionales que afectan a los países y agravan las desigualdades y las violaciones de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos.

La segunda parte se centra a continuación en la unidad y la cooperación sindicales como una condición previa esencial para fortalecer los sindicatos. La experiencia del continente africano es un buen ejemplo del reto que plantean la unidad y la cooperación sindicales en todo el mundo.

Finalmente, la última parte aborda el reto de movilizar y organizar a los trabajadores en las nuevas formas de trabajo, en particular los de las plataformas digitales en las que los jóvenes están sobrerrepresentados. Así pues, la economía digital representa tanto una oportunidad para que los sindicatos fortalezcan su número de afiliados como un reto para mejorar su conocimiento de las nuevas tecnologías.

Este resumen ejecutivo comienza con una visión global de la revitalización de los sindicatos (sección A), seguida del reto que plantean la unidad y la cooperación, con la experiencia de África (sección B). Se subraya la necesidad de que los sindicatos aprovechen el momento para aumentar su número de afiliados organizando a los trabajadores ocupados en nuevas formas de trabajo y a los trabajadores de plataformas (sección C), y por último se formulan una serie de recomendaciones para los sindicatos (sección D).

## A. Visión global de la revitalización de los sindicatos

### Revitalización de los sindicatos: afrontar la incertidumbre, el cambio y la resiliencia en el mundo del trabajo

**Rafael Peels**

*Especialista Principal en Actividades de los Trabajadores,  
ACTRAV (OIT)*

**Mohammed Mwamadzingo**

*Director del Programa,  
Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (CIF-OIT),  
Turín*

Este artículo evalúa seis enfoques innovadores de la revitalización de los sindicatos desde la perspectiva de la capacidad de los sindicatos para lidiar con el cambio. Presenta el marco de “gobernanza de triple A”, basado en los tres pilares de la anticipación (la capacidad para comprender la dinámica del cambio que puede tener un impacto en los futuros emergentes), la agilidad (la capacidad en toda la organización para hacer frente a la incertidumbre y al cambio) y la adaptación (la capacidad para traducir la anticipación y el aprendizaje organizativo en acciones y estrategias concretas con miras a lograr el cambio deseado). Presenta además una serie de herramientas participativas, democráticas y no preceptivas para la visualización gráfica de los futuros resultados que los sindicatos pueden utilizar para reflexionar sobre su camino hacia la revitalización y actuar al respecto: estos incluyen la observación de la panorámica, la rueda de futuros, la inmunidad al cambio y la construcción de escenarios.

### Principales conclusiones y repercusiones para la política y la acción sindicales

- ▶ Los sindicatos tienen amplia experiencia en afrontar la incertidumbre y el cambio. Deben aprovechar esta experiencia para ser aún más resilientes al afrontar el futuro cada vez más incierto.
- ▶ Sin embargo, los enfoques sindicales existentes no siempre son exhaustivos o integrados. Un posible nuevo enfoque sería experimentar, por ejemplo en el contexto de la COVID-19, y a continuación tratar de comprender el resultado y luego aumentar potencialmente el alcance.
- ▶ Los sindicatos pueden optar por centrarse en una de las tres “A”: anticipación, agilidad o adaptación. Por ejemplo, si la apertura organizativa es un reto, los sindicatos tal vez consideren oportuno centrarse en la socialización, por ejemplo, creando conciencia o llegando a otras organizaciones, y crear coaliciones amplias (enfoque de agilidad).
- ▶ En todo el mundo existen buenas prácticas en los enfoques innovadores de la revitalización de los sindicatos; estas pueden clasificarse en seis esferas temáticas principales.
  - **COVID-19:** Las federaciones sindicales en Kazajstán negociaron medidas especiales para los trabajadores afectados por la COVID-19, incluida una indemnización igual al salario mínimo para los trabajadores mientras estén en cuarentena, una prima para el personal médico y prestaciones en especie para las familias numerosas.
  - **Atraer a nuevos afiliados:** En la Argentina, la Asociación de Personal de Plataformas está organizando a los trabajadores de la economía de plataformas a través de un nuevo sindicato apoyado por las principales federaciones sindicales.
  - **Empleos, sectores y temas emergentes:** En Jordania, los sindicatos han colaborado con el Gobierno para ayudar a los refugiados sirios a hacer la transición de la economía informal a la economía formal. En Australia, los sindicatos han estado

utilizando la organización virtual, las redes sociales, los podcasts y la plataforma de redes sociales TikTok.

- **Los sindicatos están organizando cada vez más a los trabajadores de los sectores emergentes y abogando por sus derechos.** En el ámbito de los deportes, los sindicatos han estado emprendiendo campañas en importantes eventos deportivos internacionales a favor de las condiciones de trabajo decentes, por ejemplo, con respecto a la seguridad y salud en el trabajo en los Juegos Olímpicos de Tokyo 2021. Los sindicatos también se han centrado cada vez más en el tema de la no discriminación, incorporando cláusulas sobre las cuestiones de género en los convenios colectivos, emprendiendo campañas sobre la igualdad de remuneración y mostrando solidaridad con la comunidad de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y *queer* (LGBTIQ+).
- **Gobernanza interna de los sindicatos:** Los sindicatos de Malawi han llevado a cabo una evaluación interna para valorar la sostenibilidad de los sindicatos, abordando aspectos clave de la revitalización, por ejemplo, el fortalecimiento de la democracia interna y el restablecimiento de la confianza entre los trabajadores y la sociedad.
- **La voz de los trabajadores y el diálogo social:** Los nuevos temas que figuran en el programa de diálogo social abarcan desde la recuperación de la COVID-19 hasta la transformación estructural y la política industrial, el comercio y el trabajo, la acción climática y las competencias digitales. Se han adoptado convenios colectivos que cubren a los trabajadores de plataformas, por ejemplo, los mensajeros en bicicleta en Austria, los conductores de UberEATS en Suiza y los trabajadores domésticos independientes en Dinamarca.
- **Creación de coaliciones y realización de campañas:** En muchos países en todo el mundo, el panorama sindical se caracteriza por la proliferación de los sindicatos y la fragmentación entre ellos. Sin embargo, también se observan muchos ejemplos de fortalecimiento de la cooperación sindical: por ejemplo, en Benin, Botswana y Mauricio, las principales organizaciones sindicales han creado un consejo conjunto de sindicatos, o una declaración, carta o memorando de entendimiento conjunto con miras a aunar esfuerzos en los foros nacionales de diálogo social.

Evidentemente, los sindicatos están emprendiendo numerosas acciones estratégicas interesantes e innovadoras de cara a la revitalización, pero estas no siempre se llevan a cabo de una manera formal; por consiguiente, existe el potencial para un pensamiento estratégico más sistemático y para la previsión con miras a la revitalización de los sindicatos.

## B. Unidad y cooperación sindicales

### Unidad y revitalización de los sindicatos en África

**Kwasi Adu-Amankwah**

*Secretario General,*

*Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África)*

**Kwabena Nyarko Otoo**

*Director,*

*Instituto de Política y Estudios Laborales, Congreso de Sindicatos (Ghana)*

Este artículo sigue la historia del sindicalismo organizado en África, desde su popularidad y poder en los años 80 hasta el descontento y la fragmentación en múltiples sindicatos a nivel regional, subregional y nacional en la década de 1990 y más allá. Analiza el impacto de la rivalidad entre las dos principales organizaciones sindicales en términos de estabilidad financiera, densidad de afiliación y representación en la Unión Africana y en organismos internacionales.

### Principales conclusiones y repercusiones para la política y la acción sindicales

- ▶ A nivel regional, la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África) y la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA) se solapan en términos de afiliados.
- ▶ A nivel subregional, existen centrales sindicales autónomas que coexisten con formaciones regionales de las federaciones sindicales internacionales para apoyar a los sindicatos sectoriales en diversos países.
- ▶ A nivel nacional, existen algunas centrales nacionales relativamente grandes; los sindicatos relativamente pequeños se encuentran en países con poblaciones más pequeñas. En muchos países africanos existen múltiples sindicatos nacionales, fundamentalmente en África Occidental y Central.
- ▶ El resultado de esta dispersión de organizaciones regionales/continentales y de la diáspora es que la voz y la representación de los trabajadores africanos mundiales siguen fragmentadas y debilitadas en su colaboración con las instituciones regionales y mundiales, entre ellas Unión Africana, la OIT, las Naciones Unidas, la Organización Mundial del Comercio y las instituciones financieras internacionales.

Un aspecto importante de la búsqueda de unidad sindical africana es su valor para fortalecer la unidad africana y las instituciones africanas al promover los intereses comunes de la población y de los trabajadores africanos. La unidad de la CSI-África y de la OUSA ayudaría enormemente a fomentar la cooperación y la unidad sindicales a nivel nacional, a optimizar recursos, y a movilizar a los trabajadores para afrontar los retos, tales como los déficits de trabajo decente y las desigualdades en el continente.

## C. Organizar las nuevas formas de trabajo, incluidos los trabajadores de plataformas

### Vino nuevo en odres viejos: la sindicación y la negociación colectiva en la economía de plataformas

**Agnieszka Piasna**

*Investigadora Principal,  
Instituto Sindical Europeo, Bruselas (Bélgica)*

**Wouter Zwysen**

*Investigador Principal,  
Instituto Sindical Europeo, Bruselas (Bélgica)*

Las tecnologías digitales han introducido cambios profundos en la organización del trabajo y el empleo. La adecuación, mediante el uso de la tecnología, de la oferta y la demanda de trabajo ha creado mercados de trabajo en línea en los que los empleos en diferentes niveles de competencias se dividen en tareas, que abarcan desde microtareas hasta trabajos esporádicos más importantes, y a continuación se encomiendan virtualmente a trabajadores a los que a menudo se considera contratistas independientes. Las plataformas digitales de trabajo ocupan un lugar central en estos cambios. Este artículo presenta un examen no exhaustivo de las formas recientes de organización y de movilización de los trabajadores de plataformas en toda Europa, con el objetivo de identificar las variaciones actuales en las estrategias sindicales hacia el cambio tecnológico, y de distinguir analíticamente los patrones emergentes en las formas de representación en la fuerza de trabajo de plataformas.

### Principales conclusiones y repercusiones para la política y la acción sindicales

- ▶ Los sindicatos han ido cambiando y adaptándose a los nuevos actores del mercado de trabajo, tales como las plataformas de trabajo en línea, y a las nuevas prácticas organizativas.
- ▶ Las plataformas en línea se han mostrado reacias a entablar negociaciones con trabajadores que no estaban formalmente organizados o que no contaban con apoyo institucional, pero diversos obstáculos, como la situación en el empleo y el carácter atomizado de esta fuerza de trabajo volátil, dificultan las estrategias de larga data para crear una base de afiliados en la economía digital.
- ▶ Los sindicatos tradicionales han estado utilizando los recursos existentes y las capacidades organizativas para crear nuevas redes y alianzas, ya que la lucha central de los trabajadores de plataformas sigue girando en torno a las cuestiones que han ocupado continuamente un lugar prioritario en la negociación colectiva, a saber, un salario justo, un tiempo de trabajo decente, la protección social y los derechos laborales.

Esencialmente, la experimentación organizativa ha abierto el acceso a la acción colectiva para los trabajadores de plataformas en diversos sectores y jurisdicciones, demostrando

que la sinergia entre la capacidad organizativa de “lo viejo” y la espontaneidad imaginativa de “lo nuevo” es una manera eficaz de resistirse a la remercantilización del trabajo en la economía de plataformas.

## El activismo digital como vía hacia la revitalización de los sindicatos

**Michele Ford y Aim Sinpeng**

*Universidad de Sydney,  
Sydney (Australia)*

El cambio tecnológico es de vital importancia para el futuro de los sindicatos. Por una parte, el rápido crecimiento de la economía de plataformas y el descentramiento del trabajo industrial plantean una gran amenaza para su existencia. Por otra, las herramientas digitales ofrecen un sinnúmero de oportunidades para que los sindicatos interactúen con los afiliados existentes, pero también con los trabajadores de los sectores tradicionales y emergentes con bajas tasas de sindicalización. Este artículo examina las experiencias de once órganos sindicales más importantes en seis países de la región de Asia y el Pacífico.

### Principales conclusiones y repercusiones para la política y la acción sindicales

- ▶ Las estrategias de participación digital de los sindicatos en la región de Asia y el Pacífico se centran fundamentalmente en los sitios de redes sociales (plataformas de redes sociales y aplicaciones de mensajería), así como en el correo electrónico y los sitios web.
- ▶ Facebook es la plataforma más popular entre los sindicatos, y los sindicatos indonesios son los más activos en ella. Los sindicatos solo hacen un uso limitado de Twitter, que es la segunda plataforma más popular.
- ▶ Los sindicatos logran unos niveles mucho más altos de participación en plataformas de mensajería directa, que utilizan intensivamente para las comunicaciones internas, aunque la calidad de la participación plantea un reto.
- ▶ Todos los sindicatos estudiados creen que los beneficios de utilizar herramientas de comunicación digital (sensibilización acerca de las cuestiones laborales, mayor capacidad para interactuar con los afiliados) compensan los retos asociados con su utilización (ausencia de competencias técnicas necesarias, bajo nivel de participación de los afiliados).
- ▶ Las estrategias más sofisticadas de participación digital se observan en Australia e Indonesia; estas se caracterizan por centrarse tanto en las cuestiones laborales esenciales como en las cuestiones sociales más generales (la igualdad en el matrimonio, los refugiados, el cambio climático y la violencia contra las mujeres).
- ▶ Una estrategia de participación digital exitosa tiene importantes consecuencias en materia de recursos (compra de hardware, creación de contenido y sistemas de gestión de contenido, dotación de personal y formación para la adquisición de competencias).

- ▶ Interactuar con los afiliados continúa siendo un gran reto; la mayor parte de la actividad digital conlleva que las organizaciones divulguen información en diversas plataformas de medios de comunicación digitales, con escasa interacción con sus afiliados o con el público en general, y un uso limitado de la analítica de plataformas, de la recopilación, de la información de contacto de las personas, o de encuestas en línea.

La consecuencia está clara. Para los sindicatos de hoy en día, adoptar las tecnologías digitales ya no es una opción, sino una necesidad. La capacidad para la participación digital y el interés en la misma nunca han sido tan notorios, incluso en los contextos en los que existen menos recursos digitales disponibles, y esto constituye una oportunidad sin precedentes para impulsar la participación digital. El verdadero reto al que se enfrentan ahora los sindicatos es cómo aprovechar mejor las tecnologías digitales para lograr sus objetivos organizativos. Los sindicatos que tienen éxito en la participación digital son aquellos que tienen la estrategia y el personal adecuados para aprovechar las herramientas digitales con objeto de promover sus objetivos.

## Repuestas sindicales a la organización de los trabajadores de plataformas digitales: un estudio de seis países

*Shyamali Ranaraja*

*Abogada,*

*Katugastota (Sri Lanka)*

En este artículo se examina la dinámica cambiante de la relación de trabajo en la economía digital y sus consecuencias para la continua adaptación de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de los trabajadores en la región de Asia y el Pacífico. El análisis se apoya en entrevistas realizadas a sindicatos en seis países de la región, seleccionados para que representen diferentes jurisdicciones legales y características demográficas. Dado que todos los sindicatos entrevistados colaboraban fundamentalmente con los trabajadores de plataformas digitales, y en particular las plataformas de servicios de reparto y de transporte, el artículo se centra en los retos que representa organizar y proteger a estos trabajadores.

### Principales conclusiones y repercusiones para la política y la acción sindicales

- ▶ Los trabajadores de plataformas de vehículos con conductor y de servicios de reparto son más fáciles de identificar, y es más fácil dirigirse a ellos; los sindicatos pueden identificar a los empleadores dentro de las fronteras y los sistemas legislativos del país, y negociar con ellos.
- ▶ Sin embargo, no se ha notificado ningún intento de organizar a otros tipos de trabajadores, como los trabajadores del comercio electrónico o los que realizan un trabajo colaborativo en plataformas digitales; los sindicatos indicaron que no había ninguna manera de identificar a esos trabajadores y que, incluso cuando la había, era improbable que estuvieran interesados en afiliarse a sindicatos o en organizarse colectivamente.

- ▶ No había pruebas de que los sindicatos utilizaran la tecnología que los propios trabajadores estaban utilizando para obtener un trabajo y trabajar (internet, plataformas digitales y redes sociales).
- ▶ Las recomendaciones procedentes de las entrevistas realizadas y de los estudios de la economía digital en general comprenden un examen más amplio por los sindicatos de la utilización de diferentes modelos de organización de trabajadores, dadas las limitaciones reglamentarias a las que se están enfrentando los trabajadores de plataformas, así como la expansión de dicho marco reglamentario para reflejar mejor la relación de trabajo de los trabajadores de plataformas.

La conclusión a la que llega el artículo justifica la afirmación de que, con objeto de lograr colectivamente mejores derechos y de protegerlos, los sindicatos deben ser más proactivos al identificar a todos los tipos de trabajadores de plataformas digitales y dirigirse a ellos, y no solo a quienes son fácilmente reconocibles y visibles.

## **Voz y representación de los conductores de servicios de transporte individualizado de pasajeros en el África Subsahariana: ¿vías para la revitalización de los sindicatos?**

**Angela D. Akorsu**

*Departamento de Estudios Laborales y de Recursos Humanos,  
Universidad de Cape Coast, Cape Coast (Ghana)*

**Jacqueline Wambui Wamai**

*Red de Asistencia Legal para Trabajadores (ILAW)  
África Subsahariana*

**Akua O. Britwum**

*Departamento de Estudios Laborales y de Recursos Humanos,  
Universidad de Cape Coast, Cape Coast (Ghana)*

Este artículo tiene por objeto examinar la medida en que los nuevos actores y las estrategias no convencionales forjan la representación y la voz colectivas de los trabajadores de plataformas. Apoyándose en recursos secundarios, este artículo sostiene sistemáticamente que los enfoques sindicales tradicionales no bastarán por sí solos para colmar la brecha de representación. Una acción de política que se recomienda es la adopción de un enfoque más integral que incluya respuestas sindicales y otros actores y estrategias.

## **Principales conclusiones y repercusiones para la política y la acción sindicales**

- ▶ Una gran parte de la organización de los trabajadores de plataformas de vehículos con conductor comienza con la automovilización de los conductores y la utilización de diferentes herramientas a fin de lograr objetivos específicos de mantenimiento y cohesión de los grupos – una lógica de afiliación con un efecto político acumulativo, que conduce a la utilización de estrategias bien definidas para evocar la influencia política.

- ▶ La organización de los trabajadores de plataformas de vehículos con conductor ha abierto una oferta de afiliación a sindicatos – oferta impulsada por la necesidad que tienen los conductores de la influencia política que los sindicatos han proporcionado a lo largo de los años.
- ▶ Estas estrategias de organización de base proporcionan vías para que los sindicatos puedan apoyar y formalizar la acción colectiva de los trabajadores en las plataformas en beneficio de dichos trabajadores.

En esencia, los enfoques sindicales tradicionales no bastarán para colmar la brecha de representación de los trabajadores de las plataformas de vehículos con conductor. La organización de estos trabajadores es diferente de las formas tradicionales de organización, e incluso pone de relieve algunos matices en las estrategias y los actores con respecto a otras formas de organización en la economía informal. Se necesita un enfoque más integral, ya que la flexibilidad de los sindicatos hacia las estructuras inclusivas proporciona una plataforma en la que pueden tener lugar los esfuerzos colectivos concertados para dicha transformación: una transformación que es necesaria para que la revitalización sea una realidad en el continente.

### **La revitalización de los sindicatos en los Estados Unidos de América: un llamamiento en pro de un programa del movimiento sindical para apoyar a los trabajadores que se autoorganizan**

**Jon Hiatt**

*Consejero y Asesor Principal de International Lawyers Assisting Workers Network, y Profesor Invitado de Berkeley Labor Center; Universidad de California en Berkeley, Berkeley, California (Estados Unidos)*

Si bien la tasa de sindicalización alcanzó su momento álgido en 1955, con un tercio de la fuerza de trabajo sindicalizada, y siguió superando el 20 por ciento en 1983, en la actualidad solo el 10,3 por ciento de los trabajadores estadounidenses continúan estando afiliados a sindicatos. Ha surgido una importante tendencia de autoorganización de los trabajadores y de constitución de nuevos sindicatos independientes, que implican poca o ninguna participación ni apoyo de los sindicatos existentes. Para tener un impacto considerable, el movimiento sindical debe crear un programa sustancial, específico y centrado en las organizaciones de base – un programa de apoyo a los trabajadores autoorganizados (SOWS) – que complemente, pero no sustituya, las necesidades de estos trabajadores autoorganizados. Este artículo aboga por que los trabajadores organizados en los Estados Unidos desempeñen un papel de apoyo importante en este momento único, y promuevan así su propia revitalización.

## Principales conclusiones y repercusiones para la política y la acción sindicales

- ▶ En Amazon, Starbucks, Apple Stores, Google y otros muchos empleadores, los trabajadores están emprendiendo importantes iniciativas colectivas por sí mismos.
- ▶ Por primera vez en años, el movimiento sindical tiene realmente la oportunidad de ayudar a millones de trabajadores que se autoorganizan a hacer realidad sus propias aspiraciones de sindicalización; sin embargo, a corto plazo, muchos de estos trabajadores establecerán sus propios sindicatos independientes.
- ▶ A nivel nacional, el programa SOWS debería proporcionar apoyo de cara a la organización, las comunicaciones, las actividades jurídicas y la investigación, con un mecanismo de financiación específico y adecuado, y elaborar un primer convenio colectivo como modelo.
- ▶ Se debería impartir formación y facilitar recursos a los movimientos sindicales locales para que presten asistencia en materia de creación de coaliciones con aliados en la comunidad, investigación sobre los empleadores y formación sobre organizaciones de base.

Si bien estos ejemplos no proporcionan un plan de acción claro, muestran el valor que tiene para las organizaciones sindicales apoyar las insurgencias desde abajo. El movimiento sindical actual tiene una oportunidad extraordinaria para dejar de lado su interés propio inmediato y ayudar a millones de trabajadores que tratan de organizar sus propios sindicatos, reconociendo que, a corto plazo, la adición de estos nuevos sindicatos en el lugar de trabajo y los convenios colectivos que negocian solo pueden ayudar a mejorar la situación en toda la economía y, a largo plazo, pueden conducir a que muchos de ellos se alíen voluntariamente con sindicatos más fuertes y de más larga data en las zonas en las que están establecidos.

## Los retos que las nuevas formas de organización del trabajo plantean al sindicalismo

**Marilane Teixeira**

*Asesora Sindical,*

*Centro de Estudios Sindicales y de Economía del Trabajo (CESIT),*

*Universidad de Campinas (UNICAMP) (Brasil)*

Este artículo describe las características estructurales del trabajo en América Latina y el Caribe, región en la que ha predominado históricamente un patrón de subordinación a los intereses de la acumulación de capital y a las grandes empresas transnacionales. Esto ha generado altos niveles de informalidad y de trabajo independiente, escasez de empleo, y grandes desigualdades sociales, étnicas/raciales y por motivo de género marcadas por las disparidades en materia de los ingresos laborales y exacerbadas por las nuevas formas de división internacional del trabajo.

## Principales conclusiones y repercusiones para la política y la acción sindicales

- ▶ El reto que tienen ante sí los sindicatos es establecer un programa para invertir la precariedad laboral y extender la representación a todas las formas de organización del trabajo, garantizando al mismo tiempo los derechos universales y la protección social.
- ▶ Tradicionalmente, solo los trabajadores de la economía formal han tenido acceso a los sindicatos, lo que excluye a los trabajadores que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad y en sectores de baja productividad.
- ▶ Los trabajadores que realizan su actividad a domicilio o de manera informal no tienen cobertura social y experimentan grandes dificultades para organizarse.

Evidentemente, los sindicatos están tratando de afrontar los cambios y retos planteados por las nuevas formas de organización del trabajo a través de nuevas prácticas sindicales. Aunque estas son necesarias, por lo que deberían alentarse y fortalecerse, no bastan por sí solas y exigen una respuesta más amplia. El reto que tienen ante sí los sindicatos es establecer un programa que ayude a invertir la precariedad laboral y a reflexionar sobre el futuro del trabajo, y decidir asimismo cómo extender la representación a todas las formas de organización del trabajo, garantizando al mismo tiempo los derechos universales y la protección social.

## D. Recomendaciones generales para los sindicatos

- ▶ La unidad y la cooperación sindicales son importantes para reforzar la afiliación sindical, y la voz y la influencia de los sindicatos a todos los niveles. A escala nacional, los sindicatos deben centrarse en avanzar hacia la unidad, colaborando con el movimiento sindical para alcanzar posiciones comunes, extender la sindicalización a los grupos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, y extender la organización y la acción colectiva para abordar cuestiones estratégicas, tales como la creación de empleo decente, los déficits de trabajo decente, los bajos salarios, el impacto del cambio climático, la falta de protección social, etc.
- ▶ Establecer mecanismos colectivos y permanentes en las entidades sindicales con miras a lograr una mayor democratización de los espacios sindicales, con la participación de los jóvenes, las mujeres y los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes y las personas con discapacidad.
- ▶ Los sindicatos deben adoptar estrategias innovadoras a fin de movilizar y organizar a los trabajadores en las nuevas formas de trabajo, incluidos los de la economía de plataformas.
- ▶ En los casos en que la legislación nacional no reconoce el derecho de los trabajadores de plataformas digitales a constituir sindicatos, los sindicatos pueden explorar otros mecanismos, tales como los comités de empresa, creando una plataforma de

colaboración con los empleadores para mejorar la seguridad y salud en el trabajo que representará un paso importante para organizar a los trabajadores formalmente.

- ▶ Crear nuevas redes y alianzas con las asociaciones emergentes, tales como los trabajadores autoorganizados.
- ▶ Utilizar herramientas de comunicación digital al dirigirse a una fuerza de trabajo en línea dispersa, pero continuamente conectada.
- ▶ Identificar a talentos en el sindicato que puedan ayudar a generar una estrategia digital contundente y a desarrollar las capacidades de comunicación digital; esto puede incluir a los afiliados o incluso a los miembros del personal a los que tradicionalmente no se les considera para dicho papel, pero que tienen los conocimientos necesarios sobre la utilización de los medios digitales e interés en ello.
- ▶ Centrarse en las demandas laborales de larga data, tales como un salario decente, la seguridad y la salud, la no discriminación y el tiempo de trabajo, reconociendo así los rasgos comunes del trabajo en plataformas y de otras formas de trabajo precario.
- ▶ Los sindicatos pueden tratar de lograr la expansión judicial de la definición estándar de la relación de trabajo con respecto al trabajo en plataformas. Los litigios de interés público o iniciativas similares pueden proporcionar cierta ventaja a los trabajadores y los sindicatos.
- ▶ Garantizar que quienes trabajan en condiciones de vulnerabilidad tengan acceso al trabajo y a la protección social.



# Revitalización de los sindicatos: afrontar la incertidumbre, el cambio y la resiliencia en el mundo del trabajo

## ***Rafael Peels***

Especialista principal en actividades para los trabajadores,  
Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), OIT

## ***Mohammed Mwamadzingo***

Director de Programa,  
Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional  
del Trabajo (CIF-OIT), Turín



## Introducción

El futuro del trabajo es, sin duda, incierto. El mundo del trabajo se enfrenta a múltiples transformaciones en el contexto de la evolución de los mercados de trabajo, impulsadas por los avances tecnológicos, el cambio climático, la globalización y los cambios demográficos. Los efectos de la pandemia de COVID-19, que han agravado las tensiones geopolíticas, los desastres y los conflictos armados, han exacerbado más aún estas realidades. Además, los déficits de trabajo decente y el aumento de las violaciones de los derechos sindicales y laborales empeoran todavía más la situación imperante.

No obstante, los sindicatos no son fruto de la desesperación, sino que se crearon para hacer frente a los retos que afligen a sus afiliados y a la sociedad en general. Los trabajadores y sus organizaciones están a la vanguardia de la formulación de respuestas de política para abordar los principales factores de cambio en el mundo del trabajo, inclusive durante la pandemia de COVID-19 y la recuperación de esta. En otras palabras, los sindicatos muestran resiliencia y hallan formas innovadoras y eficaces de prosperar, prestar servicios y representar a los trabajadores. Tal como se espera de ellos, los sindicatos siguen contribuyendo a construir economías y sociedades más fuertes, sostenibles y equitativas. Lo hacen de diversas maneras, en particular prestando servicios de calidad a sus afiliados tanto actuales como nuevos, fortaleciendo la capacidad de los sindicatos para analizar y comprender las nuevas realidades en el mundo del trabajo, e influyendo en las políticas económicas, sociales y de desarrollo sostenible. Además, los sindicatos colaboran con los Gobiernos y las organizaciones de empleadores en la creación de un entorno propicio para el diálogo social, basado en la confianza y en el respeto de sus derechos y su independencia.

Este artículo se basa en un estudio anterior encomendado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, publicado en 2019 con el título “Trade Unions in the Balance” (Visser 2019). En el presente estudio se analiza la evolución de la afiliación sindical en todo el mundo en los últimos decenios y se concluye sugiriendo cuatro posibles futuros escenarios para los sindicatos: 1) la marginación, entendida como la disminución de las tasas de sindicalización y el envejecimiento de los sindicatos; 2) la dualización, en la que los sindicatos defienden sus posiciones actuales y prestan servicios a los afiliados más próximos a ellos; 3) la sustitución, que apunta a la competencia entre los sindicatos y otros actores, tales como las organizaciones no gubernamentales (ONG), los movimientos sociales, los Estados, los empleadores y otros organismos intermediarios, o 4) la revitalización, en la que los sindicatos utilizan tácticas y coaliciones innovadoras con miras a fortalecer los sindicatos para que sean actores fuertes, pertinentes, democráticos y representativos al organizar y prestar servicios a la “nueva fuerza de trabajo inestable” en el Norte y el Sur globales.

Este artículo se centra en el cuarto escenario: la revitalización de los sindicatos. El objetivo del artículo es mostrar ejemplos innovadores en todo el mundo, basados en seis cuestiones temáticas: 1) la adopción por los sindicatos de políticas nuevas o revisadas encaminadas a afrontar la crisis causada por la pandemia de COVID-19; 2) la puesta en práctica por los sindicatos en determinados países de estrategias innovadoras para mejorar sus servicios

a fin de atraer a nuevos afiliados y conservar a los existentes; 3) la movilización de los trabajadores en los empleos, sectores y temas emergentes; 4) la gobernanza interna de los sindicatos; 5) la voz de los trabajadores y el diálogo social, y 6) la creación de coaliciones y la realización de campañas.

Por consiguiente, el artículo examina la manera en que los sindicatos están revitalizando sus organizaciones en relación con las seis cuestiones temáticas, con el objetivo general de transformarse y adaptarse a la dinámica cambiante en los mercados de trabajo y a las necesidades de sus afiliados en particular y de los trabajadores en general, así como de posicionarse para el futuro. Así pues, el artículo aborda la siguiente pregunta: “¿cómo consiguen los sindicatos lidiar con la incertidumbre y el cambio?”.

Para responder a esta pregunta se examinan diversos enfoques, estrategias o herramientas que los sindicatos pueden utilizar, y han estado utilizando, para hacer frente al cambio y lograr su revitalización. También se estudian diferentes métodos, tales como la experimentación, enfoques formales orientados a la innovación, el pensamiento estratégico y la previsión, y la manera en que estos pueden aplicarse más eficazmente para responder a las necesidades particulares en diferentes contextos sindicales.

El artículo se divide en cinco secciones, incluida esta introducción. En la sección 2 se analiza la cuestión de la incertidumbre, el cambio y la resiliencia, y se presenta un marco que los sindicatos deben abordar: el “marco de gobernanza de triple A”. En la sección 3 se proporciona una visión general de las experiencias positivas e innovadoras en materia de revitalización de los sindicatos en todo el mundo en torno a seis ejes temáticos, mientras que la sección 4 se centra en el elemento común de esas diversas experiencias, a saber, la capacidad de los sindicatos para hacer frente al cambio en pro de la revitalización de los sindicatos. En la última sección se extraen conclusiones, se proporciona una visión general de las enseñanzas extraídas y se propone un camino a seguir.

## **La incertidumbre, el cambio y la resiliencia en el mundo del trabajo: consecuencias para los sindicatos**

Los debates de la OIT sobre el futuro del trabajo, que culminaron en la adopción de la Declaración del Centenario en 2019 (OIT 2019a) y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptado en 2021 (OIT 2021a), pusieron de relieve la necesidad de reflexionar seriamente sobre la incertidumbre, el cambio y la resiliencia. Los debates de la OIT sobre el futuro del trabajo giraron en torno a tendencias a largo plazo y motores del cambio importantes, tales como el dinamismo demográfico, la globalización y los cambios tecnológicos y ambientales. En la actualidad han surgido nuevos factores de incertidumbre y de cambio, que abarcan desde la pandemia de COVID-19, el aumento de los conflictos políticos y la evolución adversa de los derechos humanos, hasta el incremento de la inflación y la escasez mundial de alimentos.

Estas crisis recientes son buenos ejemplos del impacto de la incertidumbre. Reflejan la falta de claridad y de previsibilidad en lo que respecta a cómo serán los mercados de trabajo, el respeto de los derechos de los trabajadores y el sindicalismo en el futuro inmediato. Esta concienciación acerca de la incertidumbre o, en otras palabras, la naturaleza indefinida e indeterminada de la realidad para los trabajadores y sus organizaciones, está directamente relacionada con la idea del cambio. Es fundamental que los sindicatos reconozcan que el contexto de los trabajadores y sus organizaciones evoluciona constantemente y que abarca diferentes grados y tipos de cambio. Los cambios pueden ser considerables, como la transformación o la sustitución. Sin embargo, también pueden ser moderados, como en el caso de las modificaciones o las transiciones.

Al reconocerse la incertidumbre y el cambio, se toma conciencia de la necesidad de gestionar esa incertidumbre y ese cambio de una manera proactiva y positiva. Por este motivo, es importante considerar el concepto de resiliencia, tal como se expone en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) (OIT 2017). La Recomendación define la resiliencia como “la capacidad que tiene un sistema, una comunidad o una sociedad expuestos a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse, transformarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficiente, en particular mediante la preservación y la restauración de sus estructuras y funciones básicas esenciales por conducto de la gestión de riesgos”<sup>1</sup>. Esta definición comprende diversos elementos, comenzando con una noción positiva de la incertidumbre y el cambio desde la óptica de la resiliencia, a saber, la capacidad para recuperarse, hacer frente, resistir y surgir más fuertes de una crisis, pero también una noción de anticipar los riesgos, prepararse proactivamente para ellos y gestionarlos.

Este artículo utiliza el marco de gobernanza de triple A<sup>2</sup>, el cual se centra en tres pilares fundamentales que los sindicatos pueden considerar al afrontar la incertidumbre, el cambio y la resiliencia: la **anticipación**, la **agilidad** y la **adaptación**. Las tres “A” se refieren a las capacidades organizativas complementarias que se requieren para encarar un mundo cada vez más incierto y volátil.

La **anticipación** es la capacidad para comprender la dinámica de cambio que puede afectar a futuros emergentes. La **agilidad** es la capacidad en toda la organización para hacer frente a la incertidumbre y al cambio, mediante el cuestionamiento de las mentalidades, la creación de una actitud de apertura hacia la innovación y la experimentación, y el refuerzo de la voluntad de cuestionar los supuestos acerca de “la forma en que solemos hacer las cosas” y el futuro próximo. La **adaptación** es la capacidad de la organización para transformar la anticipación y el aprendizaje institucional en acciones y estrategias concretas con miras a lograr el cambio deseado. Esto puede consistir en acciones convencionales, tales como

<sup>1</sup> Véase [https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS\\_840864/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_840864/lang--en/index.htm) (en inglés) para una explicación más detallada del concepto en el marco de la Recomendación núm. 205.

<sup>2</sup> El marco de gobernanza de triple A se ha extraído de Ramos, Uusikyla y Luong (2020), y se explica con más detalle en un contexto sindical en Ramos *et al.*, de próxima publicación.

ejecutar planes estratégicos y hojas de ruta. Sin embargo, también puede comprender proyectos piloto, experimentos o prototipos para permitir la puesta a prueba de nuevas ideas y su integración a mayor escala en innovaciones institucionales, la reorganización y el (re)diseño de servicios para los trabajadores. Este marco de gobernanza de triple A se utilizará en la sección 4 a fin de evaluar diversas experiencias de revitalización sindical.

## **Revitalización de los sindicatos: ejemplos de buenas prácticas de todo el mundo**

Como parte del proyecto de investigación de ACTRAV sobre sindicatos en transición y sindicatos como actores del cambio, y de su ejecución del Programa y Presupuesto de la OIT para los sindicatos, se han recopilado algunas experiencias positivas en todo el mundo sobre la revitalización de los sindicatos (OIT, sin fecha). Sobre la base de las conversaciones mantenidas con dirigentes sindicales de todo el mundo, se han identificado seis pilares fundamentales de la revitalización de los sindicatos, a saber: 1) la adopción por los sindicatos de políticas nuevas o revisadas encaminadas a afrontar la crisis causada por la pandemia de COVID-19; 2) la puesta en práctica por los sindicatos en determinados países de estrategias innovadoras para mejorar sus servicios a fin de atraer a nuevos afiliados y conservar a los existentes; 3) la movilización de los trabajadores en los empleos, sectores y temas emergentes; 4) la gobernanza interna de los sindicatos; 5) la voz de los trabajadores y el diálogo social, y 6) la creación de coaliciones y la realización de campañas. En las secciones que figuran a continuación, se examinan ejemplos de revitalización de los sindicatos de todas las regiones del mundo, organizados en torno a los seis pilares indicados.

### ***Los sindicatos durante la pandemia de COVID-19***

Muchos sindicatos de todo el mundo han estado a la vanguardia de la formulación de respuestas de política a la crisis causada por la COVID-19 y la recuperación de esta. A través de diversos tipos de diálogo social, los sindicatos han negociado la protección para los trabajadores de primera línea (por ejemplo, en términos de seguridad y salud en el trabajo) o la extensión de la protección social a los trabajadores independientes u ocasionales; han emprendido campañas en contra de las violaciones de los derechos sindicales y de los trabajadores; han defendido los derechos de los grupos de trabajadores vulnerables, tales como los trabajadores migrantes, o han negociado medidas de ayuda en sectores particularmente afectados (por ejemplo, el turismo, los cuidados, el transporte o el comercio minorista) (OIT 2021 b). Los sindicatos han considerado la crisis una señal de alerta para contribuir a reconstruir mejor e impulsar los programas laborales y sociales, y han presionado para lograr un mayor reconocimiento y la participación efectiva en la formulación de políticas. La pandemia de COVID-19 ha tenido grandes repercusiones en la negociación colectiva. Con este fin, los sindicatos han fortalecido sus capacidades para negociar convenios colectivos que promuevan los derechos fundamentales, un salario

mínimo adecuado y un tiempo de trabajo máximo, prestaciones de salud y de protección social para todos, y la seguridad y salud en el trabajo (véase el recuadro *infra*). Si bien en muchas regiones la negociación colectiva se ha visto sometida a presiones, en algunas regiones las negociaciones formales y/o informales han aumentado y los sindicatos han realizado enormes progresos en cuanto al desarrollo de sus capacidades digitales (OIT 2021c).

### Recuadro. Ejemplos de logros de los sindicatos en materia de diálogo social durante la crisis causada por la COVID-19

**Alemania:** IG Metall y Gesamtmetall firmaron un convenio colectivo, que incluye modalidades de horarios de trabajo reducidos que garantizan el 80 por ciento de la remuneración neta; una licencia remunerada de ocho días para los padres con niños de hasta 12 años de edad, y una licencia remunerada de cinco días para el cuidado de los hijos, que no se deducirá de sus vacaciones anuales.

**Italia:** El 14 de marzo de 2020, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un acuerdo para flexibilizar las normas sobre el teletrabajo y garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores que no pueden trabajar a domicilio.

**Kazajstán:** Las federaciones sindicales de Kazajstán negociaron con el Ministro de Empleo y Protección Social medidas especiales para los trabajadores afectados por la COVID-19, incluida una indemnización equivalente al salario mínimo para los trabajadores mientras estén en cuarentena; una bonificación para el personal médico; retrasos en los pagos de los préstamos bancarios y servicios públicos, y prestaciones en especie para las familias numerosas.

**Malawi:** El Congreso de Sindicatos de Malawi ha instado a los empleadores con más de 1 000 trabajadores a organizarlos por turnos a fin de reducir las aglomeraciones, en vista de la amenaza de la COVID-19.

**Paraguay:** Los sindicatos CUT, CUT-A, CNT, CGT y CESITP\* han propuesto conjuntamente al Gobierno disminuir los precios del petróleo y del transporte público, controlar los medicamentos y los alimentos, reducir el IVA en una canasta básica, suspender el impuesto sobre la renta para los trabajadores jóvenes, proteger el empleo, evitar pagar un salario inferior al salario mínimo, etc.

**Suecia:** El 18 de marzo de 2020, Unionen, el sindicato sueco de trabajadores no manuales, y la Confederación de Empresas Suecas concluyeron un convenio colectivo nacional para el trabajo de corta duración.

\* CESITP: Central Sindical de Trabajadores del Paraguay; CGT: Central General de Trabajadores del Paraguay; CNT: Central Nacional de Trabajadores; CUT: Central Unitaria de Trabajadores del Paraguay; CUT-A: Central Unitaria de Trabajadores del Paraguay Auténtica.

Fuente: [https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS\\_767975/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_767975/lang-es/index.htm).

En efecto, la pandemia ha alentado a los sindicatos a experimentar con herramientas digitales, no solo para participar en el diálogo social, sino también para comunicarse con sus afiliados. Un caso interesante es el de los sindicatos en Ucrania, los cuales, a través de la campaña “Poner fin a la pandemia de reducción salarial”, no solo han abogado por el aumento y la protección de los salarios de los trabajadores, sino que también han puesto de relieve los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo durante la pandemia a través de las redes sociales y las plataformas en línea, utilizando vídeos, diarios, emisiones de radio, webinarios, etc. (Andreeva, de próxima publicación). Otro ejemplo es la Caravana de Derechos Laborales organizada por los sindicatos en Kirguistán. Estaba destinada fundamentalmente a los jóvenes, cuya situación durante la pandemia de COVID-19 ha empeorado todavía más. Los sindicatos optaron por un formato virtual, con la producción de vídeos animados sobre los derechos laborales para las redes sociales, la organización de webinarios orientados a los activistas sindicales jóvenes con miras a fortalecer sus conocimientos sobre las normas nacionales e internacionales del trabajo, el desarrollo de un chatbot a través del cual los sindicalistas podían obtener respuestas a sus preguntas sobre los derechos laborales y sindicales de una manera fácil y rápida, o la creación de una aplicación móvil para los sindicalistas en la que estos podían acceder rápidamente a los servicios sindicales y ponerse en contacto entre sí y con los dirigentes sindicales. Estas actividades crearon un formato totalmente nuevo de activismo para muchos sindicalistas que les permitió mantenerse en contacto con sus afiliados durante el confinamiento (Andreeva, de próxima publicación).

Podemos poner de relieve experiencias positivas similares en África, donde, pese a los inmensos retos que ha planteado la COVID-19 y al acceso a menudo limitado a la tecnología digital (la “brecha digital”), la reorientación de muchos sindicatos hacia el “sindicalismo digital” ha tenido ciertos efectos positivos: “Ahora, gracias a la tecnología digital, la organización de protestas resulta mucho más fácil y también ha mejorado la toma de decisiones, porque se pueden celebrar consultas fácilmente sin necesidad de organizar una reunión presencial como solíamos hacer como sindicatos. En plena COVID-19, tan solo pulsando un botón, los sindicatos pueden compartir ampliamente información y emprender una campaña o movilizar a los trabajadores para una determinada causa” (CSI África, 2021, en Chinguwo, de próxima publicación a).

A pesar de la enorme presión ejercida sobre la afiliación sindical y sobre los ingresos provenientes de las cuotas de afiliación durante la pandemia, algunos sindicatos han podido sumar afiliados, a menudo como consecuencia de negociaciones colectivas exitosas, y atraer a nuevos afiliados. Este ha sido el caso en Malawi, y también en Mozambique, donde un sindicato que organiza a los trabajadores de la economía informal ha logrado aumentar considerablemente su número de afiliados durante la pandemia. Esto ha sido posible porque el sindicato, por conducto del diálogo social, concluyó un acuerdo con las autoridades de las ciudades y de los ayuntamientos, conforme al cual, para conceder a una persona un espacio para comerciar en los mercados, esta debe estar afiliada en primer lugar a un sindicato (Chinguwo, de próxima publicación b).

En un contexto sindical muy diferente, pero igualmente complicado – los Estados Unidos de América –, los sindicatos han podido demostrar una evolución positiva durante la pandemia al organizar a los trabajadores y crear nuevos sindicatos en lugares de empleo que abarcan desde Amazon y Starbucks hasta Apple. Esta evolución ha tenido lugar en medio de una ola más amplia de activismo en el lugar de trabajo en los Estados Unidos que ha surgido a raíz de la pandemia de COVID-19 y que ha obedecido en parte a la mayor presión sobre la demanda de mano de obra causada por la “gran dimisión” (Sherman 2022; Molla 2022; Thorbecke e Isidore 2022).

### ***Estrategias innovadoras para mejorar los servicios y ampliar la afiliación***

Una segunda dimensión de la revitalización de los sindicatos es la capacidad de los sindicatos para introducir servicios innovadores y ampliar su afiliación a los grupos de trabajadores tradicionalmente infrarrepresentados, tales como los trabajadores de la economía informal, los trabajadores de plataformas, los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos o los trabajadores de la economía rural, entre otros.

Existe un amplio abanico de ejemplos de sindicatos que han organizado a los trabajadores de la economía informal y los han integrado en las estructuras formales del movimiento sindical (OIT 2019b). En Jordania, los sindicatos han colaborado con el Gobierno para ayudar a los refugiados sirios a hacer la transición de la economía informal a la economía formal. El Gobierno ha establecido una oficina en los locales sindicales con objeto de facilitar a los refugiados el acceso a los permisos de trabajo. En el Senegal se ha creado un sindicato para los trabajadores de la seguridad privada, que ha entablado negociaciones colectivas para regularizar a los trabajadores de la economía informal y aumentar el acceso a la protección social. En el caso de Uzbekistán, los sindicatos han estado organizando a los trabajadores estacionales y permitiendo la doble afiliación sindical temporal. Los sindicatos también han modificado sus estatutos para permitir, por ejemplo, la afiliación de los trabajadores de la economía informal.

Un campo de acción sindical particularmente difícil, pero también dinámico, ha sido la economía de plataformas. En la Argentina, la Asociación de Personal de Plataformas está organizando a los trabajadores de la economía de plataformas a través de un nuevo sindicato apoyado por las principales federaciones sindicales. En Indonesia, los conductores de motocicletas y los taxistas y diversos sindicatos han establecido un Comité de Acción para el Transporte en Línea, que ha entablado un diálogo con las empresas y el Gobierno a fin de regular mejor el sector. En Dinamarca, los sindicatos han firmado un convenio colectivo con una plataforma de trabajo digital de propiedad danesa, abordando cuestiones tales como la transición del trabajo independiente al trabajo asalariado, la cobertura de seguro y la solución de conflictos. En el caso de Kenya, los trabajadores de la economía informal en el sector del transporte – “Matatu operators” – están utilizando una aplicación de telefonía móvil para acceder al seguro nacional de salud (Chinguwo, de próxima publicación a).

En 2020 en Colombia, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro), la Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria (Fensuagro), la Federación Sindical de Trabajadores Agrarios de Colombia (Festracol), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria de Colombia (Sintragrodindcol) y el Sindicato Nacional de Trabajadores(as) Agropecuarios (Sintragropecuarios) aplicaron una estrategia encaminada a atraer a los trabajadores rurales no asalariados, lo que condujo a un incremento del 8,1 por ciento del número de afiliados. La estrategia de crecimiento del sindicato consistió en diseñar y ofrecer nuevos servicios, como cursos de formación complementarios, en colaboración con centros de formación como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Universidad Cooperativa de Colombia.

Asimismo, organizar a los trabajadores jóvenes es de vital importancia a fin de garantizar la pertinencia de los sindicatos para los trabajadores del futuro, así como en la actualidad. En el caso de los sindicatos australianos, los centros para trabajadores jóvenes son una ventanilla única para que estos aprendan sobre sus derechos en el trabajo y soliciten asesoramiento personalizado o asistencia jurídica. Además, los sindicatos han utilizado la organización virtual, las redes sociales, los podcasts y la plataforma de redes sociales TikTok. En el caso de Bahrein, los sindicatos han desarrollado una aplicación móvil para, entre otras cosas, movilizar y reclutar a los trabajadores jóvenes desempleados en el país y han creado una alianza nacional con diversas organizaciones de la sociedad civil. En Serbia, los sindicatos están utilizando una aplicación móvil de acceso libre para dirigirse específicamente a los trabajadores jóvenes. La aplicación se basa en un cuestionario educativo y ameno sobre la legislación laboral. Es fundamental que estos nuevos miembros también se incorporen a las estructuras y puestos de liderazgo sindicales, y que sus prioridades se reflejen en la organización y las tácticas de los sindicatos.

A fin de abordar la cuestión de la migración, los sindicatos de la República de Moldova han comenzado a colaborar con los sindicatos de los países de destino de los trabajadores migrantes moldavos, incluidos Israel y Rumania, con miras a garantizar la protección de los migrantes moldavos que trabajan en el extranjero. En Kirguistán, los sindicatos han empezado a organizar a los trabajadores migrantes kirguises. Con este objetivo, en 2019 se creó el Sindicato Kirguís de Trabajadores Migrantes, que se centra en algunos ámbitos clave, tales como la formación sobre los derechos laborales previa a la partida, el mantenimiento de una base de datos electrónica de afiliados y la colaboración (a través de un acuerdo de cooperación) con los sindicatos rusos que organizan y protegen a los trabajadores migrantes en la Federación de Rusia. Tanto en Kirguistán como en la República de Moldova, estas colaboraciones han demostrado ser eficaces al mitigar los efectos adversos de la crisis causada por la COVID-19 para los trabajadores migrantes (Andreeva, de próxima publicación).

### ***Mobilizar a los trabajadores en los empleos, sectores y temas emergentes***

Una tercera dimensión de la revitalización de los sindicatos es la capacidad de los sindicatos para llegar a los trabajadores en empleos y sectores emergentes, y para incorporar nuevos temas en los programas sindicales. Los sindicatos llevan a cabo una labor de organización y de defensa de los derechos de los trabajadores cada vez mayor en los sectores emergentes y de crecimiento, que abarcan desde la economía del cuidado, la economía verde o azul (véase la sección “La voz de los trabajadores y el diálogo social” más abajo) o la economía de plataformas (véase la sección “Estrategias innovadoras para mejorar los servicios y ampliar la afiliación” más arriba), hasta los deportes y el juego, por mencionar solo algunos. Más recientemente, UNI Global Union ha llevado a cabo una campaña en torno a las condiciones de trabajo y la sindicalización en el sector del juego mundial (UNI Global Union 2022a). En el ámbito de los deportes, los sindicatos han emprendido campañas en importantes eventos deportivos internacionales a favor de las condiciones de trabajo decentes, por ejemplo, con respecto a la seguridad y salud en el trabajo en los Juegos Olímpicos de Tokyo 2021, al trabajo forzoso en la Copa Mundial de Fútbol de la FIFA en Qatar 2022, o a las violaciones de los derechos humanos en la etapa previa al Gran Premio de Bahrein de Fórmula 1 (UNI Global Union 2019; 2021a; 2021b). Otro ejemplo es el “movimiento de lucha por los 15 dólares”. Se trata de una amplia coalición de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y otros defensores de los trabajadores en los Estados Unidos, que hace campaña en torno a la cuestión más amplia de la justicia económica y aboga por un aumento del salario mínimo. La campaña está dirigida a los trabajadores en situación más precaria y con salarios bajos en diversos sectores, como la limpieza o la comida rápida, con independencia de su género, raza o identidad (Rushe 2021). En otros lugares del mundo se están adoptando medidas similares (UNI Global Union 2022b).

En términos de temas emergentes, los sindicatos cada vez se posicionan más en relación con diversas cuestiones, que abarcan desde la no discriminación, las empresas multinacionales y las cadenas mundiales de suministro y la transición justa, hasta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (véase la sección “La voz de los trabajadores y el diálogo social” más abajo).

Los sindicatos cada vez otorgan mayor prioridad al tema de la no discriminación, incorporando cláusulas sobre las cuestiones de género en los convenios colectivos, emprendiendo campañas sobre la igualdad de remuneración y la transparencia salarial, y estableciendo comités de mujeres e introduciendo cuotas para la ocupación de cargos directivos por mujeres. A este respecto, se ha considerado que los sindicatos en el Brasil están a la vanguardia de la acción sindical feminista (Castro 2017). Asimismo, los sindicatos han mostrado solidaridad con la comunidad de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+), ya que lideran el movimiento encaminado a crear lugares de trabajo seguros e inclusivos, libres de violencia y acoso (CSI 2021). El movimiento #MeToo (“Yo también”) en todo el mundo ha brindado una oportunidad para que los sindicatos se manifiesten en contra de la violencia y el acoso contra las mujeres y

los hombres en el lugar de trabajo, abarcando desde los trabajadores del sector público en la Argentina, los trabajadores del transporte en el Canadá y los trabajadores del sector bancario en el Brasil hasta los trabajadores del sector hotelero y de la restauración en Suecia (Pillinger 2017). En 1990, la OIT adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Los sindicatos en África han incorporado cada vez más en los programas sindicales los intereses de los trabajadores con discapacidad. En Malawi, los sindicatos han creado una sección en la que la mayoría de los afiliados son personas con discapacidad. En Zambia, los sindicatos han establecido un departamento encargado de este tema y velan por que los trabajadores con discapacidad participen en los equipos de negociación durante la negociación colectiva o imparten formación para que los trabajadores con discapacidad adquieran las competencias necesarias para ocupar cargos directivos (Chinguwo, de próxima publicación b).

Los sindicatos de todo el mundo han adoptado diversas medidas innovadoras para afrontar los retos relacionados con la globalización, incluidas actividades de supervisión de las empresas multinacionales a lo largo de las cadenas mundiales de suministro, por ejemplo, a través de la debida diligencia, acuerdos marco internacionales, campañas sobre la inclusión de cláusulas laborales en los acuerdos de comercio e inversión, planes regionales de integración y las actividades de préstamo de los bancos regionales de desarrollo y de las instituciones financieras internacionales (Herberg, 2018; Chinguwo, de próxima publicación a).

### **Gobernanza interna de los sindicatos**

Una cuarta dimensión de la revitalización de los sindicatos es la gobernanza de los sindicatos. La gobernanza interna democrática no solo es esencial para llevar a cabo actividades sindicales eficaces (es decir, obtener resultados), sino también para garantizar la credibilidad entre los trabajadores y el público en general. Apoyándose en una serie de webinarios, organizados por ACTRAV y celebrados en diversas regiones del mundo, Chinguwo (de próxima publicación a) pone de relieve importantes retos, pero también experiencias positivas relacionadas con la gobernanza interna de los sindicatos: el fortalecimiento de la democracia sindical; el aumento de la representación y de la participación en la toma de decisiones a nivel interno por algunas categorías de trabajadores, por ejemplo, los trabajadores migrantes, los jóvenes o las mujeres; la mayor capacidad técnica, de administración y de investigación de los sindicatos; el buen funcionamiento de las estructuras sindicales a nivel de planta; una responsabilidad financiera y una transparencia mayores, y la independencia financiera.

Entre los ejemplos cabe señalar los casos de Ghana o de Viet Nam, donde los sindicatos han concedido una gran importancia a la gobernanza en sus programas internos, otorgando prioridad al desempeño real de los sindicatos y de los dirigentes sindicales, es decir, asegurándose de que actúan con conocimiento, integridad, transparencia y responsabilidad. En Malawi, los sindicatos han llevado a cabo una evaluación interna para

valorar la sostenibilidad de los sindicatos, abordando aspectos clave de la revitalización, por ejemplo, el fortalecimiento de la democracia interna, el restablecimiento de la confianza entre los trabajadores y la sociedad, la intensificación de los esfuerzos para organizar a los trabajadores de la economía informal y a otras categorías vulnerables de trabajadores, el fortalecimiento de la coordinación entre los sindicatos y la fusión de los sindicatos escindidos, y el desarrollo de medios viables para la movilización de recursos (Chinguwo, de próxima publicación b).

En la región de Oriente Medio y Norte de África, se han realizado esfuerzos considerables desde 2011 en pro de una democratización de amplio alcance, conocida como la “Primavera Árabe”. Si bien los sindicatos han desempeñado con frecuencia un papel central en estos levantamientos populares, los levantamientos también han impulsado la democratización del movimiento sindical propiamente dicho, a través de las confederaciones nacionales existentes o del establecimiento de nuevos sindicatos, fortaleciendo la participación y la representación más amplias de los trabajadores y la independencia de los Gobiernos (Majed y El Mouallem, de próxima publicación).

### ***La voz de los trabajadores y el diálogo social***

Un quinto pilar de la revitalización de los sindicatos es una voz inclusiva y eficaz de los trabajadores y el diálogo social sobre cuestiones importantes para los trabajadores.

En el marco de la serie de webinarios de ACTRAV sobre la transformación de los sindicatos, celebrados en diversas regiones del mundo, los participantes subrayaron la necesidad de incorporar nuevos temas en el programa de diálogo social, que abarcaban desde la recuperación de la COVID-19 hasta la transformación estructural y la política industrial, el comercio y el trabajo, la acción climática y las competencias digitales, entre otros. “Los sindicatos ya no pueden considerar que su mandato se limita simplemente a organizar y representar a los trabajadores en cuestiones básicas. Las cuestiones relativas al género, la cultura, el origen étnico, la migración, el cambio climático, el desarrollo sostenible y la violencia sexual contra las mujeres, entre otras, son sumamente importantes y deben incluirse en el diálogo social” (EATUC, 2021 en Chinguwo, de próxima publicación a).

Los ODS, por ejemplo, han proporcionado una plataforma importante para la participación de los sindicatos en temas a los que no se ha concedido necesariamente prioridad en el programa de diálogo social de los sindicatos. En Colombia, los sindicatos han tomado parte en foros de diálogo social alternativos, por ejemplo, a nivel municipal y departamental, sobre cuestiones tales como el desarrollo de las competencias, la planificación territorial o las situaciones posteriores a un conflicto. En la Federación de Rusia, la participación de los sindicatos en el diálogo social nacional ha permitido la adopción de una nueva legislación sobre el teletrabajo, cuya pertinencia es evidente en el contexto actual de la COVID-19.

También existen buenos ejemplos de sindicatos que incorporan en el diálogo social diversas cuestiones relacionadas con la tecnología, que abarcan desde el derecho a la desconexión, la protección de datos y la dirección algorítmica, hasta la introducción de la

vigilancia tecnológica de los trabajadores en el lugar de trabajo. Existen diversos ejemplos de convenios colectivos que cubren a los trabajadores de plataformas, por ejemplo, los mensajeros en bicicleta en Austria, los conductores de UberEATS en Suiza y los trabajadores domésticos autónomos en Dinamarca (OIT 2021d; UNI Global Union 2021c). Un acuerdo reciente concluido entre el Gobierno español y los interlocutores sociales sobre los derechos de los trabajadores frente a la dirección algorítmica garantiza una mayor transparencia y ayuda asimismo a mitigar el riesgo de una toma de decisiones algorítmica injusta y discriminatoria (Stefano y Taes 2021).

La transición justa es otro tema importante en el que se han centrado los sindicatos y que se ha integrado gradualmente en el diálogo social. Existen diversos ejemplos en la Unión Europea en lo que respecta al establecimiento del “diálogo social verde”, por ejemplo, en la construcción sostenible. Los sindicatos belgas crearon la “base de datos sobre la negociación colectiva verde”, que abarca convenios colectivos con cláusulas verdes concluidos con asociados que van desde Australia hasta el Canadá, el Reino Unido y los Estados Unidos, y que cubren las adquisiciones verdes, la gestión de desechos, los ajustes de mano de obra, la capacitación y la protección de los denunciantes (OIT 2018).

### **Creación de coaliciones y realización de campañas**

La sexta dimensión de la revitalización de los sindicatos es la participación de los sindicatos en coaliciones y campañas amplias con otros actores, tales como la sociedad civil, las ONG o el sector privado.

En muchos países de todo el mundo, el panorama sindical se caracteriza por la proliferación de sindicatos y la fragmentación entre ellos. Sin embargo, también se observan muchos ejemplos de fortalecimiento de la cooperación sindical a pesar de las fisuras existentes entre las organizaciones. En Benin, Botswana y Mauricio, las principales organizaciones sindicales han creado un consejo sindical conjunto o una declaración, carta o memorando de entendimiento conjunto para aunar esfuerzos en los foros nacionales de diálogo social. En Lituania y Ucrania, los sindicatos llevan a cabo una colaboración transfronteriza mediante campañas conjuntas y un acuerdo de cooperación bilateral a fin de aumentar la afiliación y la representación de los conductores de camiones ucranianos en los sindicatos en ambos países. También a nivel nacional, los intentos del Gobierno de reformar las leyes laborales y sindicales han dado a los sindicatos en Ucrania el impulso necesario para hablar y actuar al unísono (Andreeva, de próxima publicación).

Como se ha mencionado anteriormente, la movilización de los trabajadores ha desempeñado un papel importante en los levantamientos populares que han impulsado la democratización en diferentes países de la región de Oriente Medio y Norte de África. En muchos países, los sindicatos han creado coaliciones amplias, interactuando activamente con otras organizaciones de la sociedad civil y el público en general (Majed y El Mouallem, de próxima publicación).

Existen muchos ejemplos positivos en todo el mundo de colaboración entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores en la gestión conjunta de situaciones de crisis causadas por diversos tipos de conflicto (por ejemplo, la violencia a largo plazo) y desastres (por ejemplo, tormentas, terremotos, inundaciones). Los ejemplos incluyen cada fase del ciclo del conflicto y abarcan Côte d'Ivoire, Kenya, Nepal, Nueva Zelanda, el Japón, Filipinas, las Bahamas y Sri Lanka (OIT 2022).

La transición justa es otro tema en torno al cual los sindicatos han emprendido campañas junto con otros actores no estatales. En Sudáfrica, los sindicatos han hecho campaña con las ONG y los movimientos sociales a fin de presionar al Gobierno para que aplique estrategias de transición justa. En los Estados Unidos, los grupos defensores de la justicia laboral y ambiental han actuado conjuntamente para influir en las respuestas normativas y las prácticas industriales con miras a lograr los objetivos relativos al clima, por ejemplo, abordando la eficiencia energética o la inclusión de las normas del trabajo en los proyectos de contratación pública. Este es un ámbito en el que los sindicatos también han estado colaborando con las entidades de la economía social y solidaria, por ejemplo, en el caso del ecoturismo o de la agricultura ecológica en México (OIT, 2018).

## Los esfuerzos de los sindicatos para afrontar el cambio

Aunque en la sección anterior se compila una lista diversa de experiencias de revitalización sindical en todo el mundo, se observan dos elementos clave en todos los ejemplos. El primero es la capacidad para reflexionar de forma crítica y prever el cambio; el segundo es la voluntad de experimentar y adaptarse. En esta sección se analizan estos dos elementos mediante el estudio de la dimensión subyacente de la revitalización de los sindicatos, evaluando en qué medida los sindicatos han afrontado con éxito la incertidumbre y el cambio. Utilizamos el marco de gobernanza de triple A (véase la sección "Introducción") para examinar diversos enfoques, estrategias o herramientas para la revitalización de los sindicatos, y la manera en que estos pueden aplicarse más eficazmente para responder a necesidades particulares en los diferentes contextos sindicales que se han expuesto anteriormente<sup>3</sup>.

### *Utilización del marco de gobernanza de triple A para la revitalización de los sindicatos*

Sobre la base de los ejemplos proporcionados en la sección anterior sobre buenas prácticas, observamos que algunos sindicatos han optado fundamentalmente por un **enfoque de anticipación** en relación con la revitalización de los sindicatos, centrándose en comprender mejor los ámbitos principales del cambio. Esto queda reflejado, por ejemplo, mediante la adopción de un método de investigación (por ejemplo, la comprensión de las tendencias y los factores que impulsan el cambio en la creciente industria del juego), los ejercicios

<sup>3</sup> Esta sección se basa en Ramos *et al.* (de próxima publicación).

de pensamiento estratégico a largo plazo y previsión (por ejemplo, la evaluación de los retos relacionados con la globalización) y la anticipación de las necesidades en materia de competencias (por ejemplo, al abordar la transición justa).

Otros ejemplos se han centrado en la dimensión de la socialización (**enfoque de agilidad**), poniendo énfasis en un cambio institucional más amplio, la concienciación, el cambio de las mentalidades, el logro de la participación de los afiliados o la interacción con otras organizaciones para crear coaliciones amplias, entre otras cosas. Por ejemplo, la apertura de los sindicatos hacia la economía informal o los trabajadores migrantes, o la introducción de cuotas de afiliación diferenciadas o de la doble afiliación, a menudo conllevan un cambio considerable de mentalidad. Esto mismo es aplicable a la acción sindical relativa a los servicios de reparto, que a menudo han surgido en competencia directa con afiliados a sindicatos establecidos (por ejemplo, los taxistas). En el ámbito de #MeToo o de la violencia y el acoso en el trabajo, el aspecto de la socialización ha sido fundamental. Lo mismo puede decirse de los diversos ejemplos relativos a la gobernanza interna, en los que el aprendizaje institucional ha revestido máxima importancia.

El tercer enfoque hace referencia a la capacidad para actuar (**enfoque de adaptación**), transformando la anticipación y la agilidad en decisiones estratégicas, acciones, planes de trabajo, presupuestos y recursos. Esta es la secuencia lógica: comprender–socializar–actuar. Sin embargo, la adaptación también puede preceder a la anticipación y la agilidad, por ejemplo, al centrarse en la experimentación o en la creación de prototipos mediante el establecimiento de laboratorios de trabajadores jóvenes para construir, diseñar conjuntamente y probar nuevas herramientas (por ejemplo, aplicaciones móviles para organizar a los trabajadores de plataformas). Este ha sido el caso, por ejemplo, en el contexto de la COVID-19, que ha tomado por sorpresa a la mayoría de los sindicatos. Los sindicatos han reflexionado sobre lo que significan estas percepciones para futuras crisis y sobre cómo aumentar el alcance de las enseñanzas extraídas, por ejemplo, en el ámbito del sindicalismo digital, la organización renovada en torno a la seguridad y salud en el trabajo o las identidades de los nuevos trabajadores relativas a preocupaciones comunes que abarcan diversos sectores o países. Lo mismo ocurre con los ejemplos de organización en Amazon o Starbucks durante la COVID-19, que generan importantes efectos de aprendizaje positivos indirectos para otras situaciones laborales.

### ***Herramientas para afrontar el cambio con miras a la revitalización de los sindicatos***

Dependiendo del contexto o de las necesidades de los sindicatos, pueden utilizarse diferentes métodos para afrontar el cambio en el marco de gobernanza de triple A<sup>4</sup>. Cuando la anticipación sea el objetivo principal, tal vez lo más adecuado sea hacer uso de la previsión, reflexionando sobre el futuro a través del análisis de las tendencias, de los factores que impulsan el cambio (por ejemplo, el análisis del horizonte, la rueda de futuros, los tres

---

<sup>4</sup> Para una visión global de los métodos, véanse CIF (2017) y Ponce Del Castillo (2019).

horizontes, los comodines o las señales débiles) y de la creación de hipótesis (por ejemplo, prototipos de hipótesis, creación de hipótesis de Manoa o matriz de incertidumbre 2x2). Cuando la agilidad es el objetivo principal, pueden utilizarse métodos para “desaprender” (por ejemplo, el aprendizaje ubicuo), a fin de ayudar a las organizaciones a comprender mejor “cómo procedemos habitualmente” y los sistemas individuales y colectivos de creencias, para cambiar los patrones de comportamiento y superar los obstáculos para el cambio (por ejemplo, “inmunidad al cambio”). Un método como el “impacto colectivo” se centra en la agilidad social, en la que el cambio es impulsado a través de múltiples organizaciones, reconociendo diferentes puntos fuertes y aspectos complementarios. Esto es pertinente en un contexto sindical, en el que el cambio es con frecuencia amplio, social y complejo (por ejemplo, la reforma de la legislación laboral en la Federación de Rusia o la democratización en la región de Oriente Medio y Norte de África) y las personas son más eficaces si actúan juntas que por separado. Otras herramientas abordan la socialización centrándose en actividades experimentales: juegos, inmersión, realidad virtual, collage, artefactos, etc. Estas herramientas pueden apoyar la reflexión, por ejemplo, sobre cómo podría ser el trabajo dentro de 20 años y, con ello, sobre las necesidades de los trabajadores en materia de servicios sindicales. Cuando la adaptación es el reto principal, pueden utilizarse métodos como la “retrospectiva” para transformar proyecciones de futuro en planes de acción. Los sindicatos pueden empezar a realizar pequeñas “apuestas” o cambios que forjan y permiten el aprendizaje a bajo costo. La creación de prototipos o la experimentación son formas de explorar espacios emergentes, de imaginar, de modelar y de probar nuevos servicios y, con ello, de seguir determinando la dirección y la toma de decisiones en el sindicato.

### ***Enseñanzas extraídas de la experiencia sindical***

A partir de los ejemplos de los sindicatos descritos anteriormente, podemos extraer cuatro enseñanzas fundamentales. La primera es que los sindicatos tienen amplia experiencia en afrontar la incertidumbre y el cambio. Deben apoyarse en sus experiencias para ser incluso más resilientes en el futuro.

En segundo lugar, dependiendo de las necesidades particulares de los sindicatos y del contexto local, los sindicatos pueden centrarse en una de las tres “A”: anticipación, agilidad o adaptación. Por ejemplo, si la apertura organizativa es un reto, los sindicatos tal vez consideren oportuno centrarse en la socialización. Si el problema son los conocimientos, la organización quizá considere que la anticipación es la respuesta. Por otra parte, si el reto es transformar las percepciones en acciones, tal vez el sindicato prefiera adoptar enfoques de adaptación.

En tercer lugar, los enfoques sindicales existentes no siempre son exhaustivos o integrados. Por ejemplo, puede que una organización sindical quiera comprender mejor en primer lugar una situación hipotética determinada, a continuación socializar y por último adoptar medidas. Sin embargo, otro enfoque sería actuar a través de la experimentación, por

ejemplo, en el contexto de la COVID-19, y a continuación tratar de comprender el resultado y luego aumentar potencialmente el alcance.

Por último, los sindicatos están emprendiendo numerosas acciones estratégicas interesantes e innovadoras, pero estas no siempre se llevan a cabo de una manera formal; por consiguiente, existe el potencial de un planteamiento y una previsión estratégicos más sistemáticos para la revitalización de los sindicatos.

## Conclusiones y camino a seguir

En un contexto de múltiples incertidumbres, crisis emergentes y un flujo constante de transiciones, este artículo evalúa las experiencias internacionales de revitalización de los sindicatos desde la perspectiva de la capacidad de los sindicatos para lidiar con el cambio.

Así, se concluye que los sindicatos en todo el mundo tienen amplia experiencia en afrontar el cambio y en utilizarla en pro de su revitalización; otros sindicatos pueden apoyarse en ello. Sin embargo, siguen existiendo dificultades a la hora de sensibilizar a los sindicatos para que gestionen el cambio de una manera más integral y formal, por ejemplo, mediante la elaboración de estrategias de revitalización sindical.

Dado que los contextos difieren y que las necesidades varían entre los diversos sindicatos, este artículo examina algunas herramientas que pueden utilizar los sindicatos, dependiendo de sus necesidades particulares, para reflexionar sobre la revitalización y actuar al respecto. La ventaja de estas herramientas es que: 1) no son preceptivas, sino que proporcionan un marco a los sindicatos para ayudarles a realizar ese ejercicio; 2) son participativas, al permitir reflexiones ascendentes o de base a través de la participación de los trabajadores, los dirigentes sindicales y otras partes interesadas; 3) se basan en enfoques democráticos, el pluralismo dinámico y métodos inclusivos que reconocen opiniones diferentes o divergentes; 4) son compatibles con la complejidad (por ejemplo, la organización de los trabajadores de la economía informal depende de muchos elementos, incluido el estado de la economía, la informalización del mercado de trabajo, la solidez del marco jurídico, la credibilidad de los mecanismos de diálogo social existentes, las alianzas con partidos políticos y los aspectos demográficos, como el aumento del desempleo juvenil), y 5) empoderan, lo que no solo conlleva una reflexión sobre los futuros retos y oportunidades para la revitalización de los sindicatos, sino también la posibilidad de transformar las percepciones en estrategias concretas y hojas de ruta.

En el marco de la labor actual de ACTRAV sobre la transformación de los sindicatos como actores del cambio, los futuros estudios deberían documentar las experiencias sindicales en materia de planificación estratégica, previsión y experimentación en diferentes lugares del mundo, evaluando lo que funciona y en qué contexto institucional, y la manera exacta en que estas percepciones se integran en el programa de revitalización de los sindicatos.

## Referencias

- Andreeva, Anna. De próxima publicación. *“Trade Unions in Transformation: Experiences from Europe and Central Asia”*. Ginebra: OIT-ACTRAV.
- Castro, Nazaret. 2017. *“La Central Única de Trabajadores de Brasil, un sindicato a la vanguardia de la lucha feminista”*. *Equal Times*. 4 de octubre de 2017.
- Chinguwo, Paliani. De próxima publicación a. *“Trade Unions in Transition”*.
- Chinguwo, Paliani. De próxima publicación b. *“Trade Union Revitalization: Experiences and Key Lessons from Southern Africa”*.
- CIF. 2017. *“A contribution to the future of work centenary initiative. Foresight toolkit. Foresight strategies, tools and techniques to anticipate future scenarios”*. Turín.
- CSI. 2022. *“Los sindicatos muestran su solidaridad con los trabajadores LGBTIQ”*. 17 de mayo de 2022.
- De Stefano, Valerio, y Simon Taes. 2021. *“Algorithmic Management and Collective Bargaining”*. Bruselas: Instituto Sindical Europeo (ETUI).
- Herberg, Mirko, ed. 2017. *“Trade Unions In Transformation. Success Stories From All Over The World”*. Bonn: Friedrich-Ebert Stiftung.
- Majed, Rani y Hussein El Mouallem. De próxima publicación. *“Trade Union Revitalization: New and Improved Means of Organizing and Servicing Workers in the MENA Region”*. Ginebra: OIT-ACTRAV.
- Molla, Rani. 2022. *“How a Bunch of Starbucks Baristas built a Labor Movement: Inside Starbucks’s Successful 21st-Century Union Drive”*. *Vox*. 8 de abril de 2022.
- OIT. 2017. *“Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)”*. Ginebra
- . 2018. *“Transición Justa hacia Economía y Sociedades Ambientalmente Sostenibles para Todos”*. Ginebra.
- . 2019a. *“Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”*. Ginebra.
- . 2019b. *“Organizar en Sindicatos a los Trabajadores de la Economía Informal—Una guía para los Sindicatos”*. Ginebra: OIT-ACTRAV.
- . 2020. *“Gestión de conflictos y desastres: Estudio sobre la colaboración entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores”*. Ginebra: OIT-ACTRAV
- . 2021a. *“Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente”*. Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión.
- . 2021b. *“Análisis de tendencias mundiales sobre el papel de los sindicatos en tiempos de COVID-19”*. Ginebra: OIT-ACTRAV.
- . 2021c. *“COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue”*. Ginebra: OIT-ACTRAV.

- . 2021d. “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”. Ginebra.
- . 2022. “Dealing with Crises Arising From Conflicts and Disasters. ILO Training Manual for Workers’ Organizations”. Ginebra: OIT-ACTRAV.
- . sin fecha. “Los Sindicatos como Actores del Cambio”.
- Pillinger, Jane. 2017. “Violencia y Acoso contra las Mujeres y los Hombres en El Mundo del Trabajo-Perspectivas y Acción Sindical”. Ginebra: OIT-ACTRAV.
- Ponce Del Castillo, Aida. 2019. “Anticipating Change, Staying Relevant: Why Trade Unions Should Do Foresight: A Foresight Field Guide”. Bruselas: ETUI.
- Ramos, José, Ida Uusikyla y Nguyen Tuan Luong. 2020. “Anticipatory Governance — A Primer”. *PNUD Viet Nam* (blog). 18 de febrero de 2020.
- , Gareth Priday, Reanna Browne y Chimal Abril. De próxima publicación. “Trade Unions Navigating and Shaping Change: Examples of Triple A Governance from Around the World”. Ginebra: OIT-ACTRAV.
- Rushe, Dominic. 2021. “‘Hopefully It Makes History’: Fight For \$15 Closes In On Mighty Win for US Workers”. *The Guardian*, 13 de febrero de 2021.
- Sherman, Natalie. 2022. “Amazon Workers win Battle to Form First US Union”. BBC News. 2 de abril de 2022.
- Thorbecke, Catherine, y Chris Isidore. 2022. “Union Wins Right to Represent Workers at an Apple Store for the First Time”. *CNN*. 19 de junio de 2022.
- UNI Global Union. 2019. “After sustained push from the global labour movement, human rights groups and the ILO, Qatar commits to dismantle Kafala system of modern slavery”.
- . 2021a. “Best practice measures to protect public and athlete health at the Tokyo Olympics”.
- . 2021b. “New F1 boss urged to launch independent inquiry into Bahrain grand prix as human rights concerns continue”.
- . 2021c. “Ubereats contracted riders reach historic agreement in Switzerland”.
- . 2022a. “Video Game Workers Crushed by Excessive Hours, Low Pay, Reveals Global Survey of Digital Entertainment Industry”. 16 de junio de 2022.
- . 2022b. “Cleaners and Security Officers Bounce Back Together For International Justice Day”. 15 de junio de 2022.
- Visser, Jelle. 2019. “Trade Unions in the Balance”. Ginebra: OIT-ACTRAV.



# Unidad y revitalización de los sindicatos en África

***Kwasi Adu-Amankwah***

Secretario General, Organización Regional Africana de la  
Confederación Sindical Internacional (CSI-África)

***Kwabena Nyarko Otoo***

Director, Instituto de Política y Estudios Laborales, Congreso  
de Sindicatos (Ghana)



## Introducción

El surgimiento del sindicalismo organizado coincidió con la lucha por la descolonización de África. Los poderes coloniales –fundamentalmente británicos y franceses– promovieron activamente la constitución de sindicatos. Este estímulo nació de la necesidad de lograr que los trabajadores se centraran exclusivamente en las relaciones laborales y se alejaran de la agitación política. En apoyo de este objetivo, se recurrió a los sindicatos británicos y franceses para impulsar el desarrollo de los sindicatos en África. Los sindicatos que surgieron se crearon a imagen de los sindicatos metropolitanos. Cuando la lucha por la independencia se intensificó, los sindicatos africanos se desvincularon de sus homólogos europeos. Dado que constituían los elementos más organizados de la sociedad, los sindicatos se convirtieron en el punto de encuentro para las protestas masivas en apoyo de los políticos profesionales que estaban al frente de la lucha por la independencia. Los sindicatos hicieron más que cualquier otra fuerza social para acelerar el ritmo de la lucha.

Cuando tuvo lugar la independencia, los sindicatos habían ganado el apoyo y la confianza tanto de las masas populares como de los políticos indígenas que habían asumido la gobernanza de los Estados africanos. Los Estados y los políticos, agradecidos, concedieron varios privilegios a los sindicatos, como la cláusula de exclusividad sindical, que garantizaba la afiliación automática a los sindicatos, o el sistema de descuento salarial de las cuotas sindicales<sup>1</sup>, que reforzó las finanzas de los sindicatos en los países africanos de habla inglesa. En los países de habla francesa, los sindicatos fueron recompensados con una financiación estatal directa en forma de contribuciones anuales a través del presupuesto.

La máxima manifestación de benevolencia del Estado para con los primeros sindicatos en África fue la garantía de protección jurídica que les convirtió en las centrales sindicales nacionales o únicas del país. Así pues, en Ghana, el Congreso de Sindicatos (TUC) y sus 17 organizaciones afiliadas eran los únicos sindicatos que, por ley, podían realizar su actividad en el país. El Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU) y otras organizaciones gozaron de una situación similar. Por lo tanto, el panorama sindical se caracterizó por una unidad impuesta, en que las leyes sobre las relaciones laborales en la mayoría de los países no permitían el tipo de fragmentaciones de las que somos testigos en la actualidad.

Sin embargo, esto significó que los sindicatos en la mayoría del continente africano perdieron su independencia. De hecho, muchos de ellos acabaron convirtiéndose en apéndices del Estado, firmemente integrados en el sistema de regímenes de partido único que gobernaron los países africanos poco después de su independencia. Los sindicatos pasaron a ser sindicatos estatales, en lugar de sindicatos para los trabajadores. En Ghana, en 1964, la bandera oficial del TUC fue sustituida por la bandera del partido gobernante. Una fraternidad sindical unida acabó estando tan entrelazada con los partidos únicos que

---

<sup>1</sup> Sistema de descuento salarial de las cuotas sindicales: deducción automática y transferencia de las cuotas sindicales.

dominaban la política y los Gobiernos de los Estados en África que la defensa de los derechos de los trabajadores pasó a segundo plano y acabó viéndose socavada.

El control ejercido por el poder estatal sobre los trabajadores organizados solo comenzó a disminuir a principios de la década de 1980. El continente estaba sumido en una crisis económica debilitadora caracterizada por altos niveles de deuda. El Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial impusieron programas de ajuste estructural a los Gobiernos, que conllevaron la reducción a gran escala de trabajadores en el sector público. Esto puso fin a la industrialización basada en la sustitución de importaciones y fomentó en su lugar la liberalización de las mismas. Las empresas estatales se vendieron al sector privado, fundamentalmente a inversores extranjeros. Todo ello tuvo un fuerte impacto en el número de afiliados sindicales, aunque las medidas de los programas de ajuste estructural se impusieron a pesar de las protestas sindicales. Los regímenes militares que establecieron dichos programas tenían muy pocos vínculos con los sindicatos establecidos; de hecho, en algunos países el Ejército era abiertamente hostil a ellos. Los sindicatos protestaron, pero solo consiguieron que se reaccionara con brutalidad.

Hacia finales de los años 80, las protestas de los sindicatos coincidieron con los movimientos emergentes a favor de la democracia que pedían el fin de las dictaduras de partido único y de los regímenes militares. Los sindicatos se convirtieron en un elemento esencial en la lucha por la democracia en la década de 1990, al igual que lo fueron en la lucha por la independencia en los años 50 y 60. Los sindicatos en el Congo, Malí y el Níger figuraron entre los primeros en cortar sus relaciones con los partidos gobernantes. El Movimiento por la Democracia Multipartidaria, en el que el ZCTU desempeñó un papel central, fue testigo de la elección del antiguo Presidente General del ZCTU, Frederick Chiluba, como Presidente de Zambia. La víspera de la instauración de la Cuarta República de Ghana, el TUC se declaró no partidista y, por consiguiente, independiente de las partes que competían por gobernar el país.

La democratización del continente estuvo estrechamente vinculada con la necesidad de democratizar los sindicatos. La liberalización económica y política se extendió al frente de las relaciones laborales. Las leyes laborales se reformaron, liberalizando el escenario de las relaciones laborales. Se puso fin al monopolio de los sindicatos existentes, tales como el TUC de Ghana, el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC) y el ZCTU, con la adopción de nuevos códigos del trabajo. Esto tuvo lugar en un momento en el que las políticas de ajuste estructural también habían eliminado las protecciones brindadas a los trabajadores. La inflación galopante y la moderación salarial condujeron a la reducción de los salarios reales, y los sindicatos existentes no pudieron hacer mucho por cambiar la suerte de los trabajadores en el continente. La desconfianza en los sindicatos aumentó a pasos agigantados, los sindicatos se fragmentaron y los trabajadores descontentos dejaron los sindicatos establecidos para constituir sindicatos rivales. Los demagogos que prometían el cielo en pleno caos se aprovecharon de la situación. Esto condujo al surgimiento de múltiples sindicatos atomizados, que eran débiles tanto numéricamente como financieramente, con el objetivo de proteger y defender los derechos de los trabajadores y de la clase trabajadora.

## El movimiento sindical en África

### *Nivel regional*

El panorama sindical regional africano se caracteriza por la existencia de dos organizaciones regionales principales: la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África) y la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA). Además de estas dos organizaciones, existe una secretaría regional de la Federación Sindical Mundial (FSM). Una serie de sindicatos en Benin, el Senegal y Sudáfrica y otros están vinculados, o relacionados de otra manera, con la FSM. También existen una serie de organizaciones sindicales subregionales y de formaciones regionales de las federaciones sindicales internacionales.

La OUSA se estableció en 1973 bajo los auspicios de la Organización de la Unidad Africana (OUA, actualmente la Unión Africana), a fin de proporcionar una voz independiente a los trabajadores del continente. Fue el resultado de una fusión de la Federación Sindical Panafricana (AATUF) y de la Confederación Sindical Africana (ATUC). Las dos organizaciones regionales reflejaron las diferencias en el movimiento sindical internacional de los años 60 y 70 como consecuencia de la Guerra Fría. Su existencia y su inflexibilidad en lo que respecta a las cuestiones tanto africanas como internacionales socavaron gravemente la unidad del movimiento sindical emergente en el continente<sup>2</sup>.

La OUSA se creó a fin de proporcionar un marco para la unidad de todos los trabajadores africanos, con independencia de la ideología o de la inclinación y afiliación políticas. Su presencia fue importante en los años 70 y 80, cuando la Guerra Fría estaba en su momento álgido. Mantuvo una disposición en sus estatutos que prohibía a sus organizaciones miembros afiliarse a otras organizaciones sindicales internacionales. En la actualidad, la OUSA cuenta con 88 organizaciones afiliadas nacionales en 54 países africanos, y afirma que tiene un total de 25 millones de afiliados.

En vista de sus orígenes, la OUSA logró un reconocimiento temprano en las estructuras de la OUA. Ha garantizado la presencia de los trabajadores africanos en el Comité Técnico Especializado en Desarrollo Social, Trabajo y Empleo de la Unión Africana y en otros foros de la misma, inclusive, más recientemente, en el Consejo Económico, Social y Cultural de la Unión Africana. La OUSA también es reconocida en la OIT desde principios de la década de 1990 como representante de los trabajadores africanos. Asimismo, mantiene diversas relaciones con la FSM, la Confederación Sindical Internacional Árabe y la Federación de Sindicatos de China (ACFTU). La OUSA lleva a cabo una serie de actividades y proyectos sobre educación, prevención y resolución de conflictos, seguridad y salud en el trabajo, VIH/sida, diálogo social, trabajo decente y empleo, protección social, migración y las crisis económicas y financieras mundiales.

---

<sup>2</sup> La AATUF defendió la no afiliación de los sindicatos africanos a las organizaciones sindicales internacionales como una variante de la política de no alineamiento de una serie de Estados africanos. Por otra parte, la ATUC consideró que los sindicatos africanos deberían asociarse libremente con cualquier organización sindical internacional que estimaran conveniente.

La CSI-África es el producto de la unificación de la Organización Regional Africana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL-ORAF) y la Organización Democrática Sindical de los Trabajadores Africanos (ODSTA). Ambas eran organizaciones regionales de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), respectivamente. La CIOSL-África fue creada por 86 centrales sindicales nacionales con un total de 8 891 928 afiliados cotizantes, procedentes de las organizaciones sindicales de las antiguas CIOSL-ORAF y ODSTA y de tres centrales sindicales nacionales independientes de la región africana que ya estaban afiliadas a la CSI.

La misión de la CSI-África es fortalecer los sindicatos en el continente y proporcionar una voz común para todos los trabajadores africanos, a fin de hacer realidad un medio ambiente de trabajo seguro y saludable y una vida decente para todos, luchando contra todas las formas de explotación y discriminación. La CSI-África dirige la representación africana en las delegaciones sindicales internacionales en las consultas de alto nivel y las reuniones de los organismos multilaterales, el G20 y las Naciones Unidas, incluidas las de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. La CSI-África también representa a los trabajadores africanos en el Grupo de los Trabajadores de la OIT y en el Comité Técnico Especializado en Desarrollo Social, Trabajo y Empleo de la Unión Africana.

La CSI-África tiene 105 organizaciones afiliadas (aunque la situación de muchas de ellas no es buena) en 52 de los 54 países africanos, en comparación con las 88 organizaciones afiliadas de la OUSA en los 54 países del continente. Existe un solapamiento considerable de organizaciones afiliadas entre las dos organizaciones; en efecto, comparten 50 organizaciones afiliadas de 45 países. Por el contrario, la CSI-África tiene 38 organizaciones afiliadas que no son miembros de la OUSA, mientras que esta tiene 12 organizaciones afiliadas que no son miembros de la CSI-África.

Como organización regional, la CSI-África, al igual que sus homólogos en las Américas y la región de Asia y el Pacífico, depende de la asignación regional de la CSI como financiación básica para el funcionamiento de su secretaría. Las suscripciones limitadas de los afiliados (que representan entre el 15 y el 20 por ciento de sus ingresos totales) y las subvenciones/donativos son sus otras fuentes de financiación. Para su financiación básica, la OUSA depende de los subsidios de algunos Gobiernos africanos, de las suscripciones limitadas de las organizaciones afiliadas y de las subvenciones de organizaciones de apoyo solidario y de otros agentes. Ambas organizaciones comparten el apoyo de la OIT, la Fundación Internacional del Trabajo del Japón, la Confederación de Sindicatos de Suecia y la Confederación Sueca de Profesionales (LO-TCO) y *Landsorganisasjonen i Norge* (LO-Noruega) para sus proyectos. Si bien la CSI-África lleva a cabo una serie de proyectos con el apoyo de diversas organizaciones<sup>3</sup>, la OUSA emprende otros proyectos con el respaldo de la ACFTU.

<sup>3</sup> Centro Americano para la Solidaridad Laboral Internacional; Solidaridad de Trabajadores Vascos; Congreso del Trabajo del Canadá; Confederación de Sindicatos Cristianos (Bélgica); Agencia Danesa para el Desarrollo Sindical; Confederación Francesa Democrática del Trabajo; *Friedrich-Ebert Stiftung* (Alemania); Confederación General del Trabajo (Francia); Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores; Confederación General Italiana del Trabajo; Confederación Sindical de los Países Bajos; Federación de Trabajadores de Quebec; Unión General de Trabajadores (España); Centro de Solidaridad Sindical de Finlandia; Congreso de Sindicatos (Reino Unido); Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, y Comisiones Obreras (España).

La FSM tiene su sede en dos oficinas regionales en África: en Gabón para los países de habla francesa y en Sudáfrica, organizada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Salud y Afines, y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, la Energía, el Papel, la Imprenta, la Madera y Afines, que son organizaciones afiliadas del Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU). Es difícil medir el número real de organizaciones afiliadas de la FSM, ya que estas son tanto confederaciones como federaciones y sindicatos sectoriales.

Habida cuenta de las preocupaciones y los programas indicados de la OUSA y de la CSI-África, así como del solapamiento de sus organizaciones afiliadas, es razonable cuestionar por qué deberían seguir siendo organizaciones separadas. Es curioso que no estén contemplando activamente la posibilidad de convertirse en una sola organización, ya que esto les permitiría enfocar, coordinar y proporcionar mejor los servicios y prestaciones que necesitan los trabajadores africanos. Ello sería sumamente útil para optimizar los recursos y movilizar el poder unido de los trabajadores africanos, con miras a encarar enérgicamente los múltiples retos a los que se enfrentan los sindicatos y los trabajadores del continente. Por otra parte, si las dos organizaciones insisten en permanecer separadas, debería plantearse la cuestión de la afiliación independiente, para dar pleno sentido a la pluralidad si ese es el objetivo de mantener dos organizaciones.

Una vez más, desde el final de la Guerra Fría a principios de los años 90 y la redemocratización de los países africanos, la profunda división ideológica entre los países y la estrategia de supervivencia de no alineamiento adoptada por los países del Sur Global han perdido su eficacia aparente. En el régimen actual de los asuntos mundiales, que tiende a profundizar la desigualdad en los Estados y entre los mismos, la existencia de un frente sindical regional unido es más imperativa que nunca.

### ***Nivel subregional***

Las centrales sindicales autónomas también existen a nivel subregional en África; las más activas son el Consejo de Coordinación Sindical del África Austral y la Confederación Sindical de África Oriental, y, en menor medida, la Organización Sindical de Trabajadores de África Occidental, la Organización Sindical de Trabajadores de África Central, la Confederación Sindical del Cuerno de África y la Confederación Sindical Internacional Árabe (que agrupa a algunos trabajadores de África Septentrional con otros de la región mediterránea).

Las formaciones regionales de las federaciones sindicales internacionales también existen y proporcionan una sede y apoyo a los sindicatos sectoriales en diversos países<sup>4</sup>. Las federaciones realizan su actividad de forma autónoma, aunque tratan de hallar una voz común entre sí y con la CSI-África y la OUSA.

---

<sup>4</sup> Las federaciones sindicales internacionales en África comprenden la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera, la Internacional de la Educación; la Federación de Periodistas Africanos, vinculada con la Federación Internacional de Periodistas; IndustriALL; la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar; la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte; la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines; la Internacional de Servicios Públicos, y la UNI Global Union.

También existen y siguen funcionando otras plataformas y sindicatos de trabajadores africanos, tales como la Coalición de Sindicalistas Negros (que forma parte de la Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales) y otras reuniones de trabajadores africanos en los países occidentales y en las Américas. El resultado de esta dispersión de organizaciones regionales/continentales y de la diáspora es que la voz y la representación de los trabajadores africanos a nivel mundial siguen fragmentadas y debilitadas a la hora de colaborar con las instituciones regionales y mundiales, incluidas la Unión Africana, la OIT, las Naciones Unidas, la Organización Mundial del Comercio y las instituciones financieras internacionales.

### ***Nivel nacional***

A nivel nacional existen numerosos sindicatos. Hay múltiples centrales sindicales afiliadas a las dos organizaciones continentales o vinculadas con la secretaría de la FSM, así como otras sin afiliaciones internacionales. Estas centrales están caracterizadas por grandes diferencias de tamaño, fuerza y orientación ideológica o política. También existen disparidades en términos de las estructuras y las prácticas democráticas internas, la independencia, la representatividad y la eficacia. Algunas centrales nacionales relativamente grandes suman mucho más de 1 millón de afiliados cotizantes. Estas comprenden el COSATU, el NLC, la Unión General de Trabajadores Argelinos (UGTA) y la Federación Egipcia de Sindicatos (ETUF). Otras con varios cientos de miles de afiliados engloban la Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU-K), la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT), el TUC de Ghana, la Unión Marroquí del Trabajo (UMT) y el ZCTU. También existen sindicatos más modestos cuyo número de afiliados oscila entre miles y decenas de miles.

Los sindicatos relativamente más pequeños se encuentran en países con poblaciones más reducidas. Sin embargo, en muchos países africanos, fundamentalmente en África Occidental y Central, existen múltiples sindicatos y centrales sindicales nacionales (en su mayoría, pequeños).

La desunión también predomina en los lugares de trabajo y a nivel sectorial, lo que conduce a que una pluralidad de sindicatos organicen a grupos similares de trabajadores y a la consecuente existencia de múltiples sindicatos para el mismo grupo. Así pues, por ejemplo, existen muchos sindicatos para los docentes en una serie de países, especialmente en África Occidental. Varios sindicatos organizan a los maestros de la escuela primaria, mientras que otros organizan a los profesores de la enseñanza secundaria/superior y de otros niveles.

Varios sindicatos pequeños han sobrevivido gracias a su dependencia del apoyo de los donantes y/o de los subsidios gubernamentales. Este es particularmente el caso en los países de habla francesa de África Occidental. Asimismo, a nivel nacional en muchos países de poblaciones relativamente pequeñas (menos de 5 millones de habitantes), existen múltiples centrales sindicales nacionales que afirman representar los intereses nacionales de los trabajadores. La mayoría de los sindicatos grandes y medianos emplean a personal técnico y profesional para apoyar las actividades sindicales y la prestación de servicios con

respecto a las relaciones laborales, la salud y seguridad en el trabajo, la asistencia jurídica, la educación y la formación, la organización, la investigación y la política, la seguridad social y las pensiones. Por otra parte, la mayoría de los sindicatos pequeños no pueden movilizar recursos a nivel interno con miras a obtener los recursos humanos necesarios para sus actividades sindicales.

A pesar de estos factores, en términos de capacidad de acción autónoma en pos de los intereses de los trabajadores, una serie de sindicatos realizan su actividad de manera loable. En los últimos decenios, diversos sindicatos han actuado de forma independiente contra los empleadores y los Gobiernos con miras a defender los intereses de los trabajadores. Se han registrado ejemplos de acciones sindicales notables en Benin, Burkina Faso, el Chad, Ghana, Kenya, Malawi, Malí, el Níger, Nigeria, el Senegal, Somalia, Sudáfrica, Túnez, Zambia y Zimbabwe, entre otros. En los casos en que las actividades sindicales no han sido importantes o eficaces, esto ha obedecido en gran parte a que los trabajadores en múltiples centrales sindicales no han presentado un frente unido, como se observa en el Congo, Côte d'Ivoire, la República Democrática del Congo, el Gabón, Madagascar, Mauritania, Mauricio y el Togo. Algunas centrales sindicales destacan a este respecto, pero no pueden lograr el impacto necesario porque no actúan en concertación con otras. Existen casos en que diferentes sindicatos luchan en direcciones diferentes, lo que en último término socava los intereses de los trabajadores.

### **En pos de la unidad sindical en África**

Tras la Segunda Guerra Mundial y en los decenios posteriores, las divisiones basadas en la ideología y la política fueron una característica destacada del movimiento sindical internacional. Estas divisiones también se pusieron de manifiesto en las regiones de África, América del Sur y Asia y el Pacífico. Desde la década de 1950 hasta los años 60 y 70, los principales protagonistas fueron la CIOSL y la FSM. La CMT también desempeñó un papel destacado en los años 80 y 90, lo cual tuvo un impacto en las organizaciones regionales.

En noviembre de 1959, Kwame Nkrumah, el Presidente de Ghana, patrocinó la formación de la AATUF como confederación sindical panafricana. Con ello se trató de evitar que los sindicatos africanos se afiliaran a las confederaciones sindicales internacionales rivales, a saber, la CIOSL y la FSM. La ATUC se fundó en 1962 como organización rival de la AATUF; sin embargo, a diferencia de esta última, la ATUC trató de alentar a los sindicatos africanos a afiliarse a las organizaciones internacionales. En 1973, bajo la égida de la OUA, la OUSA se formó como resultado de una fusión de la AATUF, la ATUC y la Organización Sindical Panafricana. La OUSA surgió como una organización central en la que confluían todas las tendencias sindicales. Al tratarse de una central sindical continental unificada, la OUSA tenía una disposición en sus estatutos (artículo 8) que impedía a sus organizaciones afiliadas nacionales afiliarse a una confederación sindical internacional.

A finales de los años 80 y principios de los años 90, la ola de democratización en toda África y el final de la Guerra Fría transformaron radicalmente las relaciones entre las organizaciones sindicales africanas y el movimiento sindical internacional. En una serie de países, en particular en África Occidental y Central, las diferentes centrales sindicales nacionales que se habían vinculado con Estados de partido único fueron testigos del surgimiento de otra central o de múltiples centrales. Al mismo tiempo, el movimiento sindical internacional estaba reexaminando maneras de entrar en África y de integrar a su clase trabajadora y sus sindicatos en el movimiento sindical mundial.

La CIOSL-ORAF, que se constituyó originalmente en 1959, se enfrentó a varias dificultades y retos existenciales por el hecho de ser un órgano de la organización de trabajadores africanos directamente vinculado con el movimiento sindical internacional. Esto tuvo lugar durante la Guerra Fría, periodo en que hubo controversia acerca de las alianzas internacionales que los Estados y los sindicatos africanos deberían mantener en su propio interés. El número de organizaciones afiliadas de la CIOSL-ORAF cayó de 20 en 1960 a 8 en 1977. La organización se reactivó en 1992, con una secretaría establecida en Nairobi (Kenya). A pesar de lo dispuesto en el artículo 8 de la Constitución de la OUSA, que prohibía a sus miembros afiliarse a confederaciones sindicales internacionales, la mayoría de los miembros de la OUSA se afiliaron a la CIOSL-ORAF tras su reactivación. Andrew Kailembo se convirtió en su Secretario General.

Durante la década de 1990, hubo una rivalidad considerable entre las dos organizaciones principales, a saber, la CIOSL-ORAF y la OUSA, bajo el liderazgo de Kailembo y Hassan Sunmonu, respectivamente. Sin embargo, gracias a ellos la rivalidad disminuyó con el tiempo y se buscaron vías de cooperación. La OIT y la Comisión de Asuntos Laborales y Sociales de la Unión Africana (actualmente el Comité Técnico Especializado en Desarrollo Social, Trabajo y Empleo) indicaron formas en que las dos organizaciones podían cooperar.

La autoridad de las dos organizaciones provino de una serie de organizaciones afiliadas diferentes, la mayoría de las cuales pertenecían a ambas organizaciones continentales<sup>5</sup>. Dado que persistía la rivalidad entre las dos organizaciones principales, la OUSA tendió a unirse más con la FSM a nivel internacional que con la CIOSL. La FSM también siguió siendo activa en el continente, con un número limitado de organizaciones afiliadas en algunos países, incluidos Benin, el Senegal y Sudáfrica, pero esto contribuyó a la desunión en las filas del movimiento sindical en África en su conjunto.

La ODSTA se formó en 1993 como una organización regional de la CMT y se convirtió en la tercera organización más importante del continente. La CIOSL-ORAF y la ODSTA

---

<sup>5</sup> La OUSA sacó su fuerza fundamentalmente del NLC, la COTU-K, la UGTA, la Confederación Nacional de Trabajadores de Guinea, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Malí, la Confederación Nacional de Trabajadores del Togo, el Sindicato General de Trabajadores de Côte d'Ivoire, la Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea y los no filiados a la CSI, a saber, la Federación de Sindicatos Egipcios y la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán. La CIOSL-ORAF también sacó su fuerza del ZCTU (Zambia), el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe, la Federación de Sindicatos de Swazilandia, el TUC de Ghana, la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal, el Congreso de Trabajadores de Sierra Leona, la UGTT, la UMT, la Confederación de Sindicatos Autónomos de Benin (CSA-Benin) y el COSATU.

proporcionaron una sede y apoyo a las nuevas centrales sindicales que se habían desvinculado de las organizaciones nacionales que eran afiliadas de la OUSA. La política de la OUSA consistía en tener una central nacional afiliada por país. Las causas de la desvinculación de las centrales sindicales nacionales, que condujo a la aparición de centrales sindicales múltiples y a la constitución de nuevas centrales, se han documentado ampliamente. Han comprendido cuestiones de democracia interna frágil y de mala gestión de los sindicatos; disputas electorales; la perpetuación de los dirigentes sindicales en sus cargos; la actuación de los dirigentes en su propio interés en lugar de en interés de los afiliados; la injerencia política, y la injerencia externa de organizaciones donantes (CSI-África 2011), entre otras. La desunión hace posible que la explotación de las diferencias entre los sindicatos socave las demandas colectivas y menoscabe los intereses de los trabajadores.

A finales de siglo, la consolidación del neoliberalismo, que había estado aumentando desde la década de 1980, puso más de manifiesto la diferencia de intereses entre las organizaciones de trabajadores y los inversores extranjeros en los países industrializados. También empeoró las crisis de desarrollo en los países no industrializados en la periferia del capitalismo mundial. En general, las tendencias en la economía política mundial contribuyeron a resolver algunas de las diferencias entre las clases trabajadoras del mundo, lo cual condujo a una mayor cooperación dentro del movimiento sindical internacional. Bajo el liderazgo de Guy Ryder, de la CIOSL, y de Willie Thys, de la CMT, esta tendencia culminó en la unificación de las dos organizaciones, que se convirtieron en la CSI en junio de 2006. La CSI reunió a 176 millones de trabajadores provenientes de 312 organizaciones afiliadas establecidas en 155 países y territorios en todo el mundo. La FSM siguió siendo una organización minoritaria, y sus organizaciones afiliadas se concentraron en partes de Europa, Oriente Medio, África y América del Sur, sumando aproximadamente 80 millones de afiliados. Desde entonces, la CSI ha crecido hasta alcanzar 200 millones de miembros y 332 organizaciones afiliadas en 163 países y territorios en todo el mundo.

Las organizaciones regionales de la CIOSL y la CMT, a saber, la CIOSL-ORAF y la ODSTA, se fusionaron para crear la CSI-África en 2007, tras la unificación de sus organizaciones de origen en 2006. En este proceso de fusión no se tuvo plenamente en cuenta la historia del sindicalismo en el continente que había dado lugar a la OUSA, ni el fuerte vínculo que una serie de sindicatos establecidos tenían con la organización. Más allá de negociar con precisión la fusión de la CIOSL-ORAF y la ODSTA, el proceso de unificación no abordó ni la existencia de la OUSA, ni algunos aspectos de la formación de la FSM, ni tampoco cómo afectarían estos factores a la unidad más general de los trabajadores africanos; eso explica la afirmación de la OUSA de que no podía unirse al proceso de unificación porque se le debería haber consultado al respecto antes, cuando estaba considerándose toda la cuestión de la unidad sindical global. Esa afirmación tiene sentido. Sin embargo, no es más importante que la unidad y que la contribución que la unidad puede realizar a las luchas de los trabajadores africanos.

A nivel nacional, los Estados africanos endeudados fueron absorbidos por el régimen económico y político neoliberal. Las instituciones financieras internacionales aconsejaron a los Gobiernos africanos que liberalizaran el mercado del trabajo reformando las leyes laborales y, en cierta medida, los coaccionaron para que actuaran en este sentido. Entre otras cosas, las nuevas leyes laborales promovieron la existencia de múltiples sindicatos o el pluralismo sindical a nivel de la empresa, sectorial y nacional. Esto creó una situación en la que los sindicatos competían por la afiliación, de forma que la unidad sindical se vio seriamente socavada.

La disminución del número de afiliados junto con la fragmentación de los sindicatos tanto a nivel nacional como continental han debilitado a los sindicatos en África. Los sindicatos ya no están en condiciones de servir a sus afiliados como se espera. Los inversores tanto locales como extranjeros violan sin impunidad los derechos de los trabajadores. A muchos trabajadores africanos se les deniega el acceso a prestaciones básicas tales como la seguridad social, las pensiones y el seguro médico, aun cuando estas prestaciones se encuentran previstas en los Convenios ratificados de la OIT y en la legislación laboral nacional.

### ***Impacto de las divisiones y de la desunión***

A nivel regional/continental, las dos principales organizaciones sindicales continentales no han podido garantizar una representación común y concertada en las estructuras de la Unión Africana, ni la colaboración común y concertada con las instituciones y los órganos mundiales. Ambas organizaciones han tenido una representación relativamente débil y dispar en las estructuras de la Unión Africana, así como en el ámbito de la defensa de los intereses de los trabajadores africanos, donde su importancia es crucial. No existe prácticamente una voz unida a nivel internacional al tratar con las instituciones financieras internacionales y otros organismos multilaterales. Las instituciones financieras internacionales han tenido un fuerte impacto negativo en el empleo y las condiciones de trabajo en África, pero los sindicatos no han colaborado continuamente con ellas. La propia desunión a nivel regional proporciona un mal ejemplo a las organizaciones afiliadas nacionales y otras organizaciones. Las actividades de los dos principales órganos regionales no están coordinadas y a menudo se ejecutan con objetivos contradictorios. A nivel continental, no existe una organización que promueva campañas o defienda enérgicamente a los trabajadores africanos. Las dos organizaciones realizan su actividad cooperando en cierta medida con la OIT y la Unión Africana, pero no pueden lograr las sinergias y la influencia necesarias que conseguiría una organización unida que actúe en favor de los trabajadores africanos.

Ambas organizaciones regionales son financieramente frágiles, lo que refleja la debilidad financiera y la dependencia de la mayoría de sus organizaciones afiliadas y sus niveles relativamente bajos de afiliación y densidad sindical. Las dos organizaciones procuran acceder a los mismos recursos, que podrían aprovecharse más eficazmente en beneficio de los trabajadores africanos si se realizara una fusión. Ambas dependen fundamentalmente de

recursos externos para seguir siendo viables: la CSI-África, de la CSI, y la OUSA, de una serie de Gobiernos africanos. Esto ha fomentado una mentalidad de dependencia, limitando las posibilidades de planificación y ejecución independientes por ambas organizaciones. Entre otras cosas, los proyectos que se financian principalmente con cargo a fuentes externas solo ofrecen un margen limitado de sostenibilidad, y con frecuencia no abordan los retos fundamentales a los que se enfrentan los trabajadores.

A nivel nacional, la existencia de múltiples centrales y sindicatos nacionales dificulta su representatividad. La densidad sindical en la mayoría de los países africanos es ya baja, pues en casi todos ellos no más del 10 por ciento de la fuerza de trabajo está sindicalizada. En resumen, dicha multiplicidad tiene consecuencias negativas para la representatividad de cada una de las centrales o cada uno de los sindicatos nacionales.

Una de estas principales consecuencias es que las organizaciones son débiles, tanto numérica como financieramente, y se vuelven dependientes a nivel financiero, como se ha observado en muchos países de África Occidental y Central, lo cual destruye su independencia y su capacidad para servir a los intereses de sus afiliados. De este modo, la multiplicidad de centrales y sindicatos nacionales socava la fuerza de los sindicatos a nivel industrial o sectorial, así como su fuerza y su capacidad a nivel nacional. Cuando los sindicatos no son financieramente autónomos, existen incluso menos probabilidades de garantizar la autonomía financiera de las centrales nacionales, a las cuales muchos están afiliados y deben pagar cuotas de afiliación. A título individual, el número de afiliados a los sindicatos que forman parte de centrales sindicales oscila entre miles y decenas de miles de personas. En algunos países donde no existen tantas centrales múltiples, el número de afiliados de las centrales nacionales fluctúa entre algunos cientos de miles y 1,5 millones de afiliados (en el caso de unos pocos sindicatos).

La falta de autonomía financiera de los sindicatos les expone a la influencia indebida y a la manipulación por los empleadores, los Gobiernos y los donantes extranjeros, que pueden considerar oportuno garantizar esferas de influencia con diversos objetivos. Los sindicatos que están comprometidos en sus relaciones con alguna de estas partes, o que son manipulados por ellas, probablemente no sirvan de una manera adecuada a los intereses de sus afiliados. Esto se observa en la incapacidad de los sindicatos para luchar contra las crecientes violaciones de los derechos de los trabajadores en todo el continente y en la vulnerabilidad cada vez mayor de los trabajadores africanos.

Una vez más, en ausencia de autonomía financiera, los sindicatos no pueden contratar a personal técnico cualificado para servir a sus afiliados. Esto afecta la capacidad de los sindicatos de prestar una serie de servicios importantes a los afiliados o miembros –servicios de educación, investigación, negociación, seguridad social y pensiones, comunicación, información y campañas, asistencia jurídica y otras actividades que pueden considerarse adecuadas–.

Un número considerable de organizaciones tienen pocos afiliados, lo cual las hace financieramente insostenibles y dependientes de los donantes o los Gobiernos para

mantenerse. En los pocos casos en los que las centrales nacionales son suficientemente grandes para sustentar su propia administración, sus limitados medios y un síndrome de dependencia que se ha desarrollado con el tiempo siguen conduciendo a cierta dependencia del apoyo financiero externo para la ejecución de actividades importantes.

En su 4º Congreso Ordinario celebrado en Abuja (Nigeria) en 2019, la CSI-África adoptó una declaración: "Uníos y marcad una diferencia". Esto lo hizo en parte para reafirmar el mandato del movimiento sindical mundial de organizarse, a fin de potenciar el poder de los trabajadores para cambiar las reglas de la economía mundial en beneficio de los trabajadores y sus familias. Estableció el objetivo de lograr la cohesión y la unidad en el movimiento sindical en el continente de África durante el cuatrienio, y pidió que se elaborara un programa para lograr la unidad entre los sindicatos a nivel nacional, así como dentro de los sectores y entre los mismos (CSI-África 2019). Sin embargo, no se ha conseguido mucho desde la adopción de esta declaración.

## Recomendaciones

Un aspecto importante de la búsqueda de unidad sindical africana es su valor para fortalecer la unidad africana y las instituciones africanas al promover los intereses comunes de la población y de los trabajadores del continente. Desde su integración en un sistema mundial dominado por los países occidentales, África ha experimentado una pérdida de identidad. El continente está sumido en crisis de gobernanza, conflicto e inestabilidad política, y es una caricatura de la democracia debido al predominio de elecciones fraudulentas y la violación generalizada de los derechos o la ausencia de estos. África sigue atrapada en esta situación en gran parte porque la dirigen y gestionan élites que ni reconocen la contradicción fundamental entre la condición africana y los intereses del capitalismo mundial, ni perciben el beneficio de que África actúe unida en sus relaciones con el resto del mundo (Adu-Amankwah 2010).

Urge un nuevo régimen de políticas económicas, de gestión económica y de gobernanza política a fin de evitar la mayor irrelevancia y el sufrimiento continuo del continente. Se necesita una gobernanza que fortalezca el Estado y el papel que este desempeña en el desarrollo económico, sin sabotear los mercados y los incentivos que estos proporcionan para la continuidad de la actividad empresarial, así como un sistema de gobernanza que desaliente la corrupción tanto por los africanos como por los agentes extranjeros, y que aborde el despilfarro a gran escala de los recursos del continente que deja a los africanos en el dique seco. El establecimiento de este sistema no será fácil. Conllevará esencialmente denegar a los poderosos benefactores del sistema actual de políticas fallidas los beneficios que esperan. Requerirá una oposición organizada al orden establecido, que proporciona enormes beneficios a unos pocos y sufrimiento a la mayoría. Ello exige una oposición organizada, y el elemento organizado existente de la sociedad es el mejor modo de lograr esto, con los sindicatos al frente.

Los sindicatos no pueden esperar conseguir la transformación de las sociedades y economías africanas si están en desunión. Un movimiento sindical fragmentado puede lograr coherencia al dar a conocer los males que aquejan a la sociedad, pero nunca puede lograr una acción conjunta que obligue a cambiar el relato que ridiculizan colectivamente. Forjar un frente unido, ante todo, es de vital importancia. Para que esto suceda, deben descartar la idea ilusoria de que los sindicatos fragmentados y atomizados allegados a los Gobiernos y los donantes extranjeros y no conectados por una ideología común pueden aunar esfuerzos de alguna manera a fin de hacer realidad un cambio duradero. En el mejor de los casos, pueden lograrse algunos cambios efímeros al margen de las cuestiones centrales. Para que un cambio en todo el sistema sea duradero, los sindicatos fragmentados deben consolidarse en sindicatos más grandes que sean financiera y operacionalmente independientes de las fuerzas predominantes.

Los dirigentes de los trabajadores y los activistas que profesan su compromiso con la unidad deben esforzarse diligentemente por alcanzarla, dejando de lado la cavilación y la lamentación para orientarse hacia la acción práctica con miras a afrontar un reto bien identificado. La búsqueda de unidad debe centrarse en la acción a nivel global, continental y regional (la CSI-África, la OUSA y la FSM), y por parte de las organizaciones subregionales y las federaciones sindicales internacionales. Sin embargo, el principal ámbito de acción para los sindicatos será a nivel nacional, donde el gran número de sindicatos y su desunión son profundamente perturbadores.

El problema a escala mundial está asociado a las relaciones que deben desarrollarse con los trabajadores y sus organizaciones en la diáspora africana –en las Américas, el Caribe, Europa, Oriente Medio y Asia–.

A escala regional, un buen punto de partida sería abordar la existencia de dos organizaciones sindicales regionales. Al tiempo que se acepta que la OUSA y la CSI-África tienen sus raíces en la historia del movimiento sindical en el continente, es hora de avanzar y de no quedar atrapados por esa historia. Los retos que encaramos nos deberían conducir a abordar conscientemente la cuestión de la unidad del movimiento sindical en África. Sin bien las dos organizaciones han estado de acuerdo en cooperar, su existencia continua como organizaciones independientes, con estructuras representativas similares, afirmando ambas que representan a los trabajadores africanos, refleja en la práctica lo absurdo de “un cuerpo con dos cabezas y, en este caso, dos estómagos” (Adu-Amankwah 2010). El liderazgo y la representación de los trabajadores africanos están debilitados por ese motivo.

A nivel nacional, las múltiples centrales nacionales deben concentrarse en avanzar hacia la unidad, comenzando por la plena cooperación. Los trabajadores se enfrentan a los retos comunes del empleo inseguro, los déficits de trabajo decente, las violaciones de los derechos, los bajos salarios, la débil protección social, la desigualdad y el impacto del cambio climático. Existen retos relacionados con la digitalización y la tecnología, el trabajo a domicilio, la seguridad y salud en el trabajo, el bajo nivel de vacunación, la disminución de los ingresos reales y el aumento de la deuda pública. También existen problemas para

la organización en la economía informal, la extensión de la protección social y la promoción de la economía social, así como el desarrollo de las cooperativas. Debe indicarse claramente a las centrales nacionales afiliadas a la CSI-África y la OUSA que deben iniciar procesos simultáneos de colaboración en pos de la unidad, realizando una labor de supervisión a nivel regional. Los procesos sectoriales también pueden promoverse con el fomento de las federaciones sindicales internacionales. Un movimiento sindical unido será sumamente beneficioso, no solo para los trabajadores, sino también para los africanos en general. Una parte pequeña pero poderosa de los dirigentes sindicales actuales saldrá perdiendo; el marco para la unidad debe tratar, pues, de responder a sus temores y preocupaciones, para que no frustren el proceso.

La búsqueda de unidad, independientemente de la elocuencia con la que sea proclamada por los sindicalistas y simpatizantes del movimiento sindical, seguirá sin materializarse en África hasta que los defensores de la unidad sindical africana hallen formas de restablecer la ideología. Solo es preciso colaborar mínimamente con los dirigentes sindicales en todo el continente para comprender que los sindicatos fragmentados están al borde de la quiebra ideológica. De hecho, la mera existencia de tantos sindicatos fragmentados y los intentos de fragmentarse aún más por cuestiones triviales demuestran que la mayoría de los sindicatos en el continente no están vinculados por consideraciones que vayan más allá de las intenciones de sus dirigentes. Deben llevarse a cabo investigaciones rigurosas para dejar al descubierto estas tendencias egoístas, en las que las personas fragmentan los sindicatos solo para reproducir las tendencias de las que ellos mismos se quejan. Estos estudios deben ir respaldados por la educación masiva de la fuerza de trabajo africana sobre la ideología sindical, los aspectos comunes de los retos a los que se enfrenta África y el carácter indispensable de unos sindicatos grandes, unidos y más fuertes para superar dichos retos. En la actualidad, el mundo cuenta con medios de comunicación asequibles para proporcionar educación masiva, y debemos utilizarlos.

Las organizaciones mundiales de sindicatos pueden desempeñar una función catalizadora en el empeño por unir a los sindicatos en África. La CSI y la FSM deben alentar activamente a sus organizaciones afiliadas establecidas en el continente a tratar de conseguir la unidad. Deben prever derogaciones especiales en sus acuerdos administrativos y estructurales para responder a las demandas de un movimiento sindical unido en África. La OIT puede prestar asistencia técnica para los procesos encaminados a forjar la unidad sindical. La financiación proveniente de los asociados internacionales debería canalizarse actualmente con miras a lograr la unidad. Esta financiación debería destinarse a la realización de estudios y a la educación sobre la ideología y los valores sindicales, a fin de apoyar el proyecto de unidad.

## Referencias

- Adu-Amankwah, Kwasi. 2010. [“Prospects and Challenges of Ghana TUC, COSATU and NLC Trilateral Cooperation”](#). Presentación para la 1ª Conferencia Trilateral de Ghana TUC/ COSATU/NLC, Accra (Ghana), 4-6 de mayo de 2010.
- CSI-África. 2011. [Tercera resolución del 2º Congreso: “Promoting African Trade Union unity at all levels”](#). Johannesburgo.
- . 2019. [Resolución del 4º Congreso Ordinario “Unite and make a difference”](#). Abuja.

## Bibliografía adicional

- Arias, Omar, David K. Evans, e Indhira Santos. 2019. [“The Skills Balancing Act in Sub-Saharan Africa: Investing in Skills for Productivity, Inclusivity, and Adaptability”](#). Africa Development Forum series. Washington, DC: Banco Mundial.
- Atong, Kennedy, Emmanuel Mayan, y Akhator Odigie. 2018. [“Africa Labour Migration to the GCC States: The Case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda – An African Trade Union Overview”](#). Lomé: CSI-África.
- CEPA (Comisión Económica para África de las Naciones Unidas). 2022. [“Octava sesión del Foro Regional Africano sobre Desarrollo Sostenible. Preparatory and capacity development workshop for major groups and other stakeholders in the African region”](#). Kigali (reunión híbrida), 1 y 2 de marzo de 2022.
- CSI. 2018. [Declaración del Congreso “Reforzar el papel de los trabajadores: Cambiar las reglas”](#). 4º Congreso Mundial de la CSI. Bruselas.
- CSI-África. 2019. [Resolución N° 4 del 4º Congreso Ordinario: “Organizing: Organization Development and Unionization”](#). [Resolución N° 6 del 4º Congreso Ordinario: “Economic and Social Development for the People”](#).
- Fonteneau, Gérard. 2004. [“Histoire du Syndicalisme en Afrique”](#). París: Karthala.
- Gona, George. 2002. [“Andrew Mtagwaba Kailembo – The Life and Times of an African Trade Unionist”](#). Nairobi: Catholic University in Eastern Africa Publications.
- Kester, Gérard, y Ousmane O. Sidibe, eds. 1997. [“Trade Unions and Sustainable Democracy in Africa”](#). Aldershot/Brookfield, VT: Ashgate Publishing.
- Lomé Appeal. 2009. Documento final del [“ACTRAV/ITUC-Africa Subregional Seminar on Freedom of Association and the Challenges of Trade Union Unity in Africa”](#).
- Mahler, Daniel Gerszon, Nishant Yonzan, Christoph Lakner, R. Andrés Castañeda Aguilar, y Haoyu Wu. 2021. [“Updated estimates of the impact of COVID-19 on global poverty: Turning the corner on the pandemic in 2021?”](#) *World Bank Blogs* (blog). 24 de junio de 2021.
- OIT. 2020. [“Report on Employment in Africa \(Re-Africa\). Tackling the Youth Employment Challenge”](#). Ginebra.
- UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2021. [“Economic Development in Africa Report 2021. Reaping the potential benefits of the African Continental Free Trade Area for inclusive growth”](#). Ginebra.
- World Vision International. 2022. [“Africa hunger, famine: Facts, FAQs, and how to help”](#).

# Vino nuevo en odres viejos: la sindicación y la negociación colectiva en la economía de plataformas

***Agnieszka Piasna***

Investigadora Principal,  
Instituto Sindical Europeo, Bruselas (Bélgica)

***Wouter Zwysen***

Investigador Principal,  
Instituto Sindical Europeo, Bruselas (Bélgica)



## Introducción

Las plataformas digitales de trabajo ocupan un lugar central en el debate sobre el futuro del trabajo porque han impulsado el avance del uso de las tecnologías digitales en la mediación y la organización del trabajo. La automatización de las funciones organizativas y la intermediación laboral en línea, al expandir la reserva de trabajadores disponibles más allá de los límites geográficos u organizativos, han transformado radicalmente los modelos de negocio, los empleos y la manera en que se organiza el trabajo, poniendo en tela de juicio la pertinencia de las actuales formas de garantizar buenas condiciones de trabajo e ingresos adecuados (Drahokoupil y Piasna 2017; Vallas y Schor 2020; Graham, Hjorth y Lehdonvirta 2017). En este contexto, mantener el diálogo social y organizar a los trabajadores de la economía digital (de plataformas) representa un gran reto. Además, las plataformas digitales de trabajo están desarrollando soluciones innovadoras en términos de gestión algorítmica, vigilancia digital, trabajo a distancia y subcontratación transfronteriza, que se están adoptando cada vez más en la economía fuera de línea. Por lo tanto, la evolución de la economía de plataformas es fundamental al proporcionar enseñanzas para la representación de los intereses colectivos y la movilización en los mercados de trabajo cambiantes. Es preciso examinar las estrategias que han adoptado los sindicatos para afrontar estos retos con objeto de formular recomendaciones para la adopción de futuras medidas.

El presente artículo aborda estas cuestiones analizando las preocupaciones que despiertan la resistencia de los trabajadores de la economía de plataformas, así como sus actitudes hacia la organización colectiva y las tácticas que emplean para oponerse a las prácticas de las plataformas en línea. Para comprender mejor la importancia que reviste la economía de plataformas para el mundo del trabajo en general, la situamos en el marco más amplio de las tendencias hacia el desarrollo de mercados de trabajo basados en internet y la adopción de tecnologías digitales para organizar y gestionar el trabajo en los diferentes sectores tradicionales. En el artículo se presenta un examen no exhaustivo de recientes formas de organización y movilización de los trabajadores de plataformas en toda Europa, con el objetivo de identificar las variaciones actuales en las estrategias sindicales relativas a los cambios tecnológicos y de distinguir analíticamente los patrones emergentes en las formas de representación de la fuerza de trabajo de las plataformas.

## El mundo del trabajo basado en internet

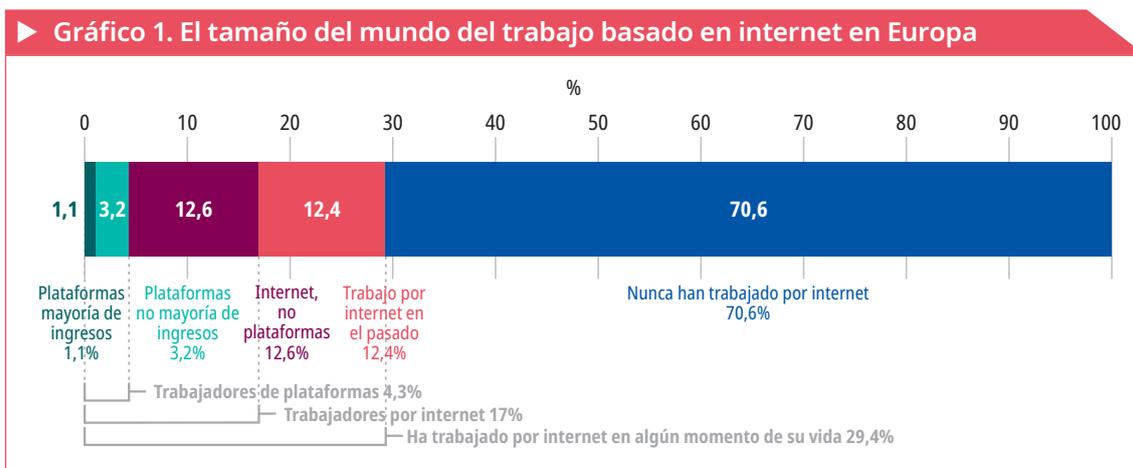
Las tecnologías digitales han introducido cambios profundos en la organización del trabajo y el empleo. La conexión de la oferta y la demanda de trabajo por medios tecnológicos ha creado mercados de trabajo en línea en los que puestos de diferentes niveles de competencias se dividen en tareas, desde microtareas hasta encargos de mayor envergadura, y a continuación se encomiendan virtualmente a trabajadores a los que a menudo se considera

contratistas independientes. Las plataformas digitales de trabajo están a la vanguardia de dichos cambios. Estos agentes económicos proporcionan infraestructuras digitales que reducen considerablemente los costos de las transacciones necesarias para conectar el trabajo con los trabajadores sobre una base *ad hoc* y desafían los límites. La utilización de la gestión algorítmica y la vigilancia digital para aumentar la eficiencia en la realización de las tareas han generado numerosos desafíos, relacionados, entre otras cosas, con los sesgos y las asimetrías de información debidos a la automatización de las funciones directivas y de recursos humanos, la protección de datos y la utilización de tecnologías de vigilancia intrusivas (Drahokoupil y Piasna 2017; Prassl 2018).

### ¿Mucho ruido y pocas nueces? El tamaño y el impacto del trabajo en plataformas

Las nuevas soluciones tecnológicas utilizadas por las plataformas y puede que, en particular, su impacto en las condiciones de trabajo, han generado un amplio debate sobre políticas y el auge de las investigaciones. El tamaño real de la fuerza de trabajo de las plataformas es menos impresionante, aunque hay discrepancias respecto a esta cuestión, dado que la mayoría de las estadísticas sobre el mercado de trabajo establecidas no recogen este fenómeno (véase la discusión en Piasna 2020). Los datos transnacionales más recientes obtenidos de la Encuesta sobre el Trabajo en Plataformas e Internet (IPWS) realizada en 2021 por el Instituto Sindical Europeo (ETUI) en 14 países de la Unión Europea (UE) indican que el 4,3 por ciento de la población en edad de trabajar había trabajado en plataformas el año anterior (Piasna, Zwysen y Drahokoupil 2022). Estimaciones previas de estudios realizados en el marco del proyecto de investigación COLLEEM de la Comisión Europea sitúan esta cifra en el 8,6 por ciento (Urzí Brancati, Pesole y Fernández-Macías 2020) y este valor más alto se explica por la estrategia de hacer un muestreo de los usuarios de internet que se registran en debates en línea. La IPWS del ETUI muestra que solo el 1 por ciento de los europeos dependen del trabajo en plataformas para la mayoría de sus ingresos.

No obstante, el tamaño todavía modesto de la fuerza de trabajo de la economía de plataformas no debería hacer que le restáramos importancia. En primer lugar, el mundo del trabajo basado en internet abarca mucho más que las plataformas digitales de trabajo. La IPWS del ETUI ha tratado de medir este fenómeno más amplio, conocido como “trabajo por internet”, examinando diversas maneras de generar ingresos en internet trabajando por cuenta propia, a través de aplicaciones o sitios web que organizan el intercambio, pero que no necesariamente tienen todas las características propias de las plataformas de trabajo, tales como los sistemas de calificación o los mecanismos de procesamiento de pagos. Los resultados muestran, sorprendentemente, que el 17 por ciento de los europeos había trabajado por internet en los 12 meses anteriores, mientras que el 29,4 por ciento lo había hecho en algún momento de su vida (véase el gráfico 1).



Nota: Promedios basados en los datos de 14 países de la UE (Alemania, Austria, Bulgaria, Chequia, Eslovaquia, España, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Polonia y Rumania) sobre todas las personas adultas en edad de trabajar.

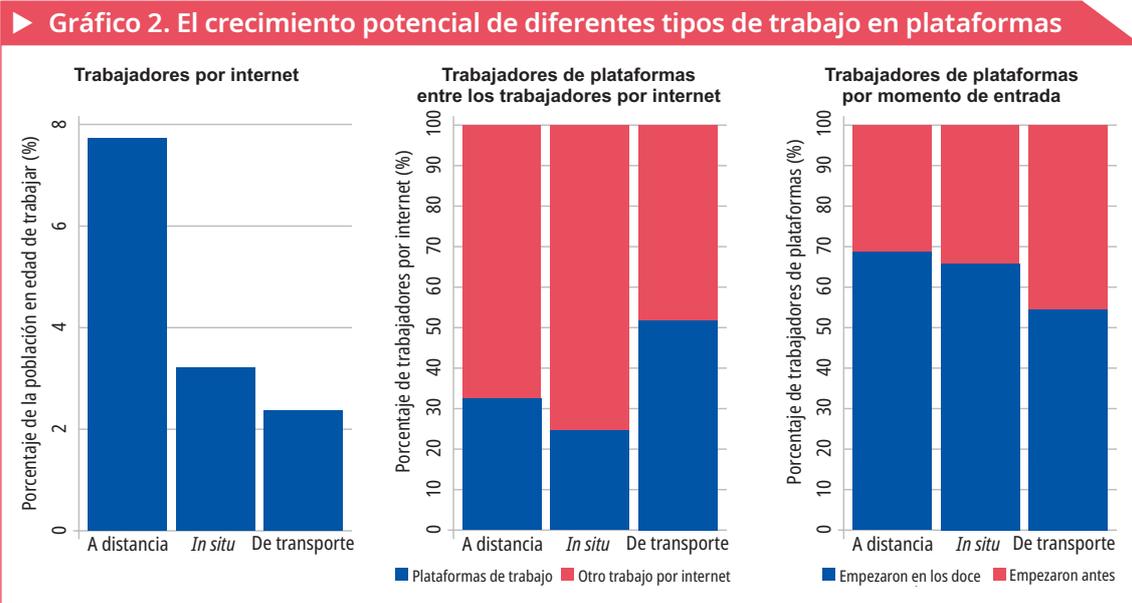
Fuente: IPWS del ETUI.

Esto no solo indica la escala de los mercados de trabajo en línea, sino también el enorme potencial de expansión de las plataformas de trabajo, cuyo crecimiento constante ya se ha documentado (Prassl 2018; Urzì Brancati, Pesole y Fernández-Macías 2020).

El crecimiento potencial varía según el tipo de trabajo en plataformas, sobre la base de la clase de tarea y la ubicación del trabajo. Tal como se muestra en el panel de la izquierda del gráfico 2, los servicios proporcionados a distancia son el tipo de trabajo por internet más común en la UE y solo una tercera parte de ellos se prestan a través de plataformas de trabajo. Aproximadamente el 3 por ciento de la población en edad de trabajar realiza trabajo *in situ* —como trabajo manual o de mantenimiento, tutorías o cuidado infantil— en el que la conexión entre la oferta y la demanda de trabajo se hace en línea, pero el trabajo se lleva a cabo fuera de línea; sin embargo, solo uno de cada cuatro trabajadores por internet recurre a las plataformas para estos trabajos. El tipo de trabajo con mayor presencia de las plataformas es el transporte, que incluye los servicios de reparto y de taxi. Según los datos de la IPWS del ETUI, casi la mitad de los repartidores y de los conductores dependen de plataformas de trabajo para sus pedidos, mientras que el resto son trabajadores independientes, que utilizan otras herramientas basadas en internet para encontrar clientes. AssoDelivery, una asociación sectorial italiana de plataformas de reparto de comida, estima que, en la actualidad, solo el 11 por ciento de los servicios de reparto de comida se organiza en línea y que el 89 por ciento restante recibe pedidos a través de canales tradicionales fuera de línea<sup>1</sup>.

El potencial de crecimiento de los mercados de trabajo en línea se evidencia por el número de nuevos trabajadores que se incorporan a ellos y por el hecho de que haya trabajo por internet que todavía no está gestionado por plataformas. El panel de la derecha del gráfico 2 muestra que, dependiendo de la actividad, entre un tercio y la mitad de los trabajadores de plataformas tan solo había empezado a realizar este tipo de trabajo en los doce meses anteriores (véase asimismo Drahokoupil y Piasna 2019).

<sup>1</sup> Véase <https://assodelivery.it/settore/>.



Nota: El gráfico de la izquierda muestra el porcentaje de la población en edad de trabajar que trabaja por internet. El gráfico central muestra el porcentaje de trabajo por internet que se realiza a través de plataformas de trabajo en línea. El gráfico de la derecha muestra el porcentaje de trabajadores de plataformas en función del momento en que comenzaron este tipo de trabajo. "A distancia" incluye el trabajo creativo profesional y de clic; "in situ" abarca servicios como el trabajo manual o de mantenimiento, el cuidado infantil y las tutorías, y "de transporte" comprende los trabajos de taxi y de reparto. Las estimaciones están ponderadas.

Fuente: IPWS del ETUI.

Por último, la economía de plataformas puede considerarse una forma extrema de ciertas tendencias que también están extendiéndose en la economía tradicional. En la gestión de su personal las empresas tradicionales están adoptando algunas de las prácticas de las plataformas, como la vigilancia y el control estrictos de los trabajadores por medio de la gestión algorítmica, la recopilación de datos y la optimización de los procesos de trabajo. Además, la aplicación del modelo de las plataformas consistente en delegar tareas a proveedores independientes conduce a una mayor dispersión y fragmentación de la fuerza de trabajo a través del trabajo a distancia y la subcontratación (Kilhoffer, Lenaerts y Beblavý 2017; Prassl 2018; Sundararajan 2016). Estas prácticas, en particular cuando van acompañadas de arbitraje regulatorio, pueden acelerar la espiral negativa en relación con las condiciones de trabajo y los riesgos económicos que asumen los trabajadores, creando competencia desleal con las empresas que no eluden la normativa laboral.

Todas estas cuestiones explican la atención que recibe actualmente la economía de plataformas en los ámbitos de la investigación y las políticas. Una mejor comprensión de este modelo de trabajo puede proporcionar orientaciones para abordar los futuros retos a los que se enfrentará un segmento cada vez mayor de la fuerza de trabajo.

## Motivos de protesta nuevos y antiguos

En la consideración de las perspectivas de diálogo social y representación colectiva en la economía de plataformas, o en los mercados de trabajo en línea en sentido más amplio, es fundamental comprender las cuestiones que despiertan resistencia y protesta. La intermediación tecnológica introduce muchos elementos nuevos en la organización del trabajo, pero ¿ha transformado profundamente las preferencias y reivindicaciones de los trabajadores, y —por extensión— requiere una redefinición de los enfoques de los sindicatos y de las cuestiones en que se centran?

No cabe duda de que los cambios tecnológicos conllevan nuevos retos, en particular relacionados con la intermediación digital y la gestión algorítmica, que ofrecen nuevas posibilidades para el control y la supervisión. Vandaele (2018) pone de relieve el aumento de los riesgos para la seguridad y la salud debido a los métodos de gestión digitalizada, la falta de transparencia en relación con las prácticas de vigilancia y la opacidad de los sistemas de calificación y de asignación de tareas, los cuales se han encontrado con la oposición y la resistencia de los trabajadores. Sin embargo, la mayoría de estas quejas acaban reduciéndose a conflictos tradicionales relacionados con la asimetría de la información y del poder, situaciones en las que las empresas toman decisiones unilateralmente, a menudo escudándose en algoritmos, a las que hay que sumar la falta de canales para recurrir las decisiones injustas (Wood *et al.* 2019; Lehdonvirta 2016). Algunas de las características novedosas del trabajo en plataformas anunciadas como sus principales ventajas, en particular la extremada flexibilidad del tiempo de trabajo, también se han encontrado con la resistencia de los trabajadores, que muestran una preferencia por un horario más predecible y regular, con ingresos estables (Piasna y Drahokoupil 2021).

Muchas de las prácticas laborales y organizativas de las plataformas —como la producción a domicilio, la retribución a destajo y la subcontratación del trabajo— se remontan a la era del capitalismo industrial (Joyce *et al.* 2020; Prassl 2018; Stanford 2017). En su mayoría, estas prácticas son la extensión de un movimiento hacia la remercantilización del trabajo, en la que los riesgos y los costos se trasladan a los trabajadores (Piasna 2022). Así pues, la imagen novedosa de las plataformas como nuevas empresas tecnológicas oculta las mismas vulnerabilidades que ya se habían identificado en otras formas de trabajo precario.

Por consiguiente, las reivindicaciones y los conflictos por las cuestiones de distribución ocupan un lugar central y los datos empíricos disponibles corroboran esta situación. Según el Índice Leeds de Protestas de Trabajadores de Plataformas Digitales, la remuneración es, con diferencia, la causa más frecuente de descontento entre los trabajadores de todo el mundo (Joyce *et al.* 2020). Estos protestan por el impago de los salarios y la remuneración muy baja, la pesada carga de trabajo no remunerado, la inseguridad de los ingresos y por tener que correr con el costo de sus equipos de trabajo (Pulignano *et al.* 2021; Drahokoupil y Piasna 2019). Vandaele, Piasna y Drahokoupil (2019) mostraron que estas cuestiones de distribución eran prioritarias para los repartidores de Deliveroo de Bélgica, que se unieron

a la cooperativa SMart para acceder a unas disposiciones de salario mínimo y a un régimen de indemnización, y protestaron cuando se puso fin a este acuerdo.

En Europa y en todo el Norte Global, la segunda causa más extendida de conflicto es la situación en el empleo (Joyce *et al.* 2020). La práctica habitual entre las empresas de plataformas de clasificar a su fuerza de trabajo entre trabajadores por cuenta propia y contratistas independientes tiene consecuencias inmediatas en términos de acceso a los derechos y protecciones laborales y es también el principal obstáculo para la sindicación (Gebert 2021; Vandaele 2018). La actividad sindical de los trabajadores independientes y por cuenta propia puede considerarse un incumplimiento de las normas en materia de competencia, puesto que, en la práctica, puede impedir a los trabajadores de plataformas acceder de forma integral a la negociación colectiva y la libertad sindical (Johnston y Land-Kazlauskas 2019).

## Actitudes y experiencias de los trabajadores de plataformas

Las quejas de los trabajadores de plataformas están estrechamente relacionadas con reivindicaciones laborales de larga data, pero ¿existe alguna característica esencialmente novedosa en los trabajadores que realizan este tipo de trabajo?, ¿contratan las plataformas a trabajadores pertenecientes a un determinado grupo demográfico? y ¿qué sabemos de sus actitudes hacia la organización colectiva? Según diversos estudios, la tasa de sindicación entre los trabajadores de plataformas suele ser bastante baja, pero sus actitudes hacia la acción colectiva y su tendencia a participar en ella pueden estar relacionadas con sus características demográficas y socioeconómicas.

En un estudio detallado sobre los trabajadores de Deliveroo de Bélgica, Vandaele, Piasna y Drahokoupil (2019) concluyeron que, por lo general, los repartidores no tenían opiniones negativas sobre los sindicatos, ni consideraban que estos fueran incompatibles con el trabajo en plataformas. Así pues, en esencia, sus opiniones no diferían de las de sus homólogos en el mercado de trabajo tradicional. Cabe destacar que los repartidores tenían más probabilidades de querer afiliarse a un sindicato cuanto peor consideraban la calidad de su trabajo en términos de seguridad económica, autonomía en el trabajo y goce del mismo.

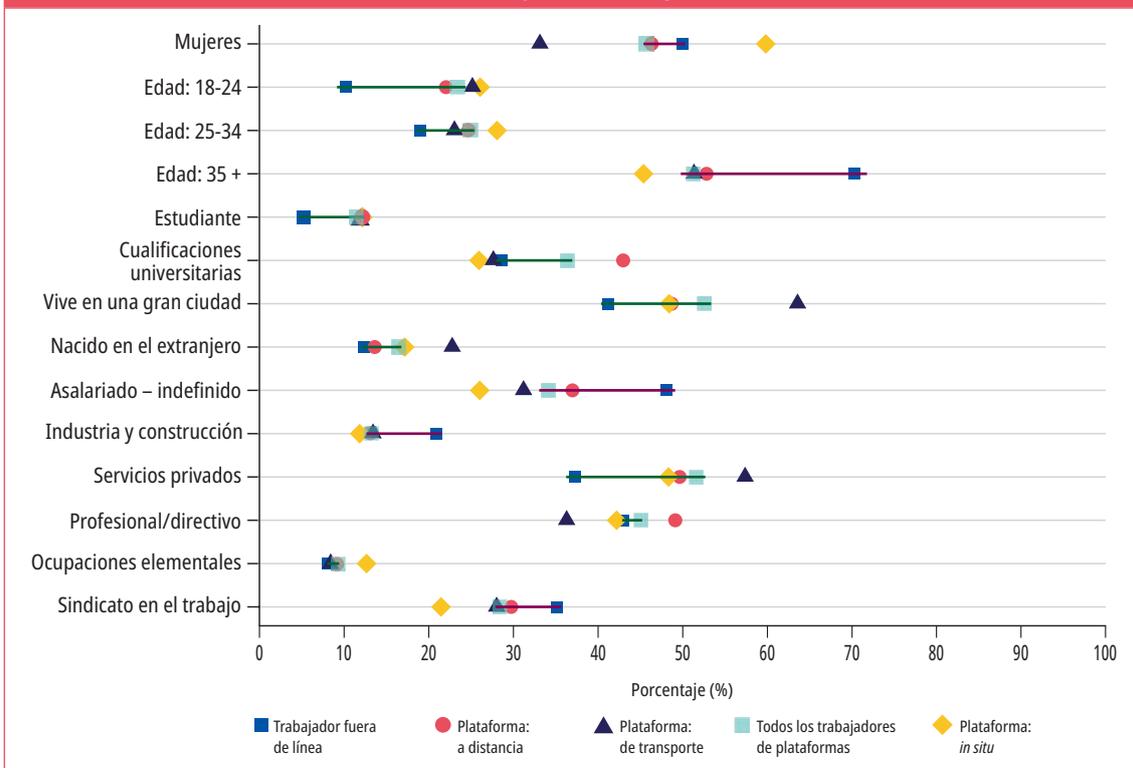
En la IPWS del ETUI se pone de relieve que, si bien existen diferencias importantes en las características sociodemográficas, no se observa una diferencia radical entre los trabajadores de plataformas y la fuerza de trabajo fuera de línea cuando se comparan tipos de actividades similares (Piasna, Zwysen y Drahokoupil 2022).

En el gráfico 3 se ponen de relieve las diferencias generales entre los trabajadores de plataformas y la fuerza de trabajo fuera de línea, así como las diferencias entre los distintos tipos de trabajadores de plataformas. En promedio, existe un mayor número de hombres que de mujeres entre los trabajadores de plataformas, pero esto varía considerablemente según el tipo de trabajo: así pues, el 60 por ciento de los trabajadores *in situ* son mujeres, frente a solo un tercio de los repartidores. Aunque hay una mayor proporción de jóvenes,

aproximadamente la mitad de los trabajadores de plataformas tiene 35 años o más. Solo una pequeña minoría de los trabajadores de plataformas son estudiantes, aunque su porcentaje es algo superior entre los trabajadores fuera de línea. Los trabajadores de plataformas a distancia tienen más probabilidades de tener cualificaciones universitarias que los trabajadores *in situ*. Es más frecuente que los trabajadores de plataformas vivan en grandes ciudades, en particular los repartidores y los conductores, ya que es allí donde está el trabajo. Los trabajadores de plataformas también tienen más probabilidades de haber nacido en el extranjero, en particular los repartidores y los conductores. Estas características sociodemográficas indican una menor exposición de los trabajadores de plataformas a los sindicatos tradicionales.

Los trabajadores de plataformas que también trabajan en la economía fuera de línea tienen menos probabilidades de ser asalariados permanentes, por el mayor número de trabajadores temporales e independientes que hay entre ellos, y la diferencia es incluso mayor para los trabajadores *in situ*. Al examinar su actividad principal, observamos que los trabajadores de plataformas tienen menos probabilidades de trabajar en las industrias tradicionales y más de estar ocupados en el sector de los servicios. Todo esto conduce a que el porcentaje de trabajadores de plataformas que comunican la existencia de un sindicato en su lugar de trabajo sea inferior, especialmente en el caso de los trabajadores *in situ*.

► **Gráfico 3. Características de los trabajadores de plataformas**



Nota: El gráfico muestra los porcentajes ponderados de diferentes tipos de trabajadores de plataformas y trabajadores fuera de línea, en función de sus características sociodemográficas y de las características de su principal empleo remunerado. La línea indica si una característica es más común (verde) o menos común (roja) entre los trabajadores de plataformas que entre los trabajadores fuera de línea.

Fuente: IPWS del ETUI.

## Organizar y movilizar a los trabajadores de plataformas en Europa

Hasta ahora las protestas laborales en la economía de plataformas se han manifestado siguiendo varias lógicas y líneas de acción convergentes, a pesar de la considerable heterogeneidad de las plataformas y los tipos de trabajo. Las primeras acciones han sido, en su inmensa mayoría, de carácter ascendente, movilizaciones en las que trabajadores de una misma plataforma se han unido en torno a cuestiones controvertidas en campañas en línea, manifestaciones o huelgas *ad hoc* (véase Johnston y Land-Kazlauskas 2019). Dado que las plataformas gestionan digitalmente a sus trabajadores y estos se encuentran constantemente conectados, los canales de comunicación en línea, como los foros, los chats o los grupos de las redes sociales, han resultado eficaces para el intercambio de opiniones, la formulación de exigencias y la movilización de la fuerza de trabajo atomizada. Muchas de estas iniciativas se han transformado en organizaciones de base dirigidas por compañeros de trabajo que se han centrado fundamentalmente en aumentar el número de afiliados (Vandaele 2018).

Si bien la disponibilidad de canales de comunicación en línea es fundamental en todos los tipos de trabajo en plataformas, al no existir un lugar de trabajo físico compartido, el potencial para forjar una identidad y una solidaridad colectivas aumenta cuando hay una proximidad geográfica y oportunidades de reuniones en persona, así como una identidad empresarial visible a través de los equipos de trabajo. Es más fácil que se cumplan estas condiciones en el trabajo en plataformas *in situ* cuyos servicios se prestan en espacios públicos, en particular en el transporte y el reparto. Una muestra de ello es la aparición de múltiples iniciativas dirigidas por los trabajadores de este sector, tales como Collectif des coursier-e-s en Bélgica, Collectif Coursiers Bordeaux en Francia, y Liefern am Limit en Alemania.

El trabajo en plataformas a distancia, así como el trabajo *in situ* realizado en espacios privados (por ejemplo, el cuidado infantil) o deliberadamente oculto de la vista del público (por ejemplo, el cliente misterioso o “mystery shopping”), carecen de muchas de las características propicias para la sindicación de los trabajadores que observamos en el transporte y el reparto. Sin embargo, las herramientas de comunicación en línea y el liderazgo carismático pueden utilizarse para crear grupos comunitarios de escala mundial con personas a las que solo puede llegarse en línea. Un ejemplo inspirador es el YouTubers Union, fundado en 2018 por un popular creador de contenidos alemán como un grupo de Facebook para personas que obtenían ingresos subiendo vídeos a YouTube y estaban descontentas con la política salarial de la empresa.

La evolución del YouTubers Union a FairTube, una organización registrada formalmente desde 2021 que cuenta con el apoyo de IG Metall, es otro paso emblemático para las iniciativas ascendentes: la adquisición de legitimidad y poder de negociación a través del reconocimiento y el apoyo de sindicatos convencionales, así como de formas de asociación

institucionalizadas. La creación de alianzas entre las iniciativas dirigidas por los trabajadores y los sindicatos muestra cómo el potencial para la innovación y la experimentación va más allá de la renovación de las capacidades de organización tradicionales (Gebert 2021). Esta colaboración puede proporcionar una red estructurada de apoyo, conocimientos especializados y recursos materiales. Los trabajadores de plataformas pueden integrarse asimismo en sindicatos insurgentes específicos de la economía de plataformas (como sucedió con el App Drivers and Couriers Union, que comenzó como una asociación y posteriormente se convirtió en una rama del Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña) o en determinadas ramas sectoriales de algunos sindicatos convencionales (tales como 3F Transport de Dinamarca; la sección de transporte de la Confederación Sindical de Suecia; el Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten de Alemania; y la división de hostelería de la mayor organización sindical holandesa, la Federación de Sindicatos Holandeses)<sup>2</sup>. Estas estrategias pueden aprovechar las enseñanzas extraídas de la movilización de los trabajadores atípicos, tales como la apertura de la afiliación a los trabajadores independientes o a grupos profesionales específicos, como los artistas.

Los sindicatos defienden los intereses de los trabajadores de plataformas potenciando su poder en relación con el de otras partes interesadas, en consonancia con la lógica de la influencia tal como la postula Vandaele (2018). En ese sentido, la aparición de actores legítimos a ambos lados de la mesa de negociación puede facilitar los convenios colectivos y los acuerdos. Las organizaciones de empleadores que agrupan a las plataformas en línea pueden ser útiles para llevar a cabo acuerdos sectoriales o con múltiples empresas, en lugar de negociaciones más fragmentadas a nivel de empresa, y extender de ese modo la cobertura. Por ejemplo, a través de las negociaciones entre 3F Transport y la Cámara Danesa de Comercio se estableció un acuerdo sectorial nacional para los repartidores para 2021-2023 con el potencial de cubrir múltiples plataformas.

El creciente número de convenios colectivos nacionales negociados por los sindicatos con estas multinacionales de alta tecnología demuestra la eficacia de los “viejos” instrumentos. No obstante, se ha introducido la experimentación en forma, por ejemplo, de acuerdos transfronterizos, como los concluidos entre la empresa Delivery Hero establecida en Alemania y la Federación Europea de Sindicatos de Agricultura, Alimentación y Turismo en 2018, por los que se ha creado un comité de sociedad europea (Societas Europaeae, SE) con representantes de cada país europeo en el que la plataforma realiza su actividad.

Los sindicatos también han estado entablando acciones judiciales que, en la mayoría de los casos, estaban relacionadas con la situación en el empleo de los trabajadores de plataformas. Los litigios son más frecuentes en los países en los que se han realizado grandes avances en relación con el salario mínimo, las vacaciones pagadas y otras protecciones vinculadas con el logro de una situación en el empleo reconocida legalmente, así como allí

---

<sup>2</sup> Muchos ejemplos de sindicación mencionados aquí se describen con más detalle en el Observatorio de Plataformas Digitales (<https://digitalplatformobservatory.org/>), una iniciativa conjunta de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales y ASTREES, financiada por la Comisión Europea.

donde es condición imprescindible para entablar negociaciones formales (Vandaele 2018; Johnston y Land-Kazlauskas 2019). Los recursos judiciales pueden fortalecer la posición de los trabajadores ante las plataformas, especialmente en los casos en que su poder de negociación es demasiado escaso para emprender otras vías, pero también allí donde se han introducido nuevas disposiciones específicas sobre el trabajo en plataformas, tales como la llamada “Ley de los Repartidores” (Real Decreto-ley 9/2021) de España, y allí donde las plataformas no cumplen las normas.

Aunque los trabajadores de plataformas y sus asociaciones han ganado muchas batallas jurídicas, la vía judicial tiene sus límites dado que las sentencias pueden entrar en conflicto entre ellas, conducir a diferentes resultados en diferentes jurisdicciones o recurrirse, lo cual aumenta la incertidumbre para los trabajadores. A este respecto, las normas internacionales del trabajo y la reglamentación de la economía de plataformas podrían proporcionar una referencia más coherente para las políticas nacionales en las diferentes jurisdicciones, especialmente en vista de la actividad transfronteriza de muchas empresas de plataformas. La UE está avanzando en esta dirección con una propuesta de directiva sobre la mejora de las condiciones del trabajo en plataformas, aunque hay que reconocer que aún no abarca todos los aspectos de las condiciones de trabajo decentes.

## Conclusiones

El breve panorama presentado en este artículo muestra claramente que los sindicatos, y los sistemas de relaciones laborales en general, han ido cambiando y adaptándose a los nuevos actores del mercado del trabajo, tales como las plataformas de trabajo en línea, así como a las nuevas prácticas organizativas (Hayter, Fashoyin y Kochan 2011). En varias ocasiones, las plataformas en línea se han mostrado reacias a entablar negociaciones con trabajadores que no estaban formalmente organizados ni contaban con apoyo institucional, pero existen diversos obstáculos, como la situación en el empleo y el carácter atomizado de esta volátil fuerza de trabajo, que dificultan la aplicación de estrategias duraderas para la creación de una base de afiliados en la economía digital. Así pues, los sindicatos tradicionales han estado utilizando sus recursos y capacidades organizativas para crear nuevas redes y alianzas, reconociendo acertadamente que, a pesar de la mayor diversidad de las cuestiones inscritas en el programa de negociación como consecuencia de los avances tecnológicos, la lucha central de los trabajadores de plataformas sigue girando en torno a las cuestiones que siempre han ocupado un lugar prioritario en la negociación colectiva: la remuneración justa, el tiempo de trabajo decente, la protección social y los derechos laborales. La experimentación organizativa ha abierto la puerta a la negociación colectiva para los trabajadores de plataformas en diversos sectores y jurisdicciones, demostrando que la sinergia entre “la capacidad organizativa de “lo viejo” y la espontaneidad imaginativa de “lo nuevo”” (Hyman y Gumbrell-McCormick 2017) es una manera eficaz de oponer resistencia a la remercantilización del trabajo en la economía de plataformas.

Las enseñanzas para la representación colectiva de los trabajadores de plataformas extraídas del contexto europeo son:

- ▶ centrarse en las reivindicaciones laborales de larga data, tales como la remuneración decente, la seguridad y la salud, la no discriminación y el tiempo de trabajo, reconociendo así los aspectos en común entre el trabajo en plataformas y otras formas de trabajo precario;
- ▶ crear nuevas redes y alianzas con asociaciones emergentes e iniciativas ascendentes;
- ▶ utilizar herramientas de comunicación digital para llegar a una fuerza de trabajo en línea que se encuentra dispersa, pero constantemente conectada;
- ▶ desarrollar el diálogo social centrado en la negociación sectorial y con múltiples empleadores, y
- ▶ potenciar la influencia institucional antes que la expansión de la base de afiliados.

Además de generar nuevas formas de representación colectiva, los sindicatos han actuado a efectos de exigir un marco regulador adecuado para el trabajo realizado en línea. Aunque no deben subestimarse las iniciativas nacionales para el examen de la legislación laboral, como las realizadas en Croacia e Irlanda en 2021, puede lograrse un mayor impacto con regulación y normas internacionales. Una iniciativa destacada es la campaña de presión emprendida por la CES a nivel europeo con miras a establecer un marco regulador por el que se rija la economía de plataformas. A este respecto, el proceso legislativo está ya bastante avanzado: en diciembre de 2021, la Comisión Europea publicó una propuesta de directiva sobre la mejora de las condiciones en el trabajo en plataformas<sup>3</sup>. Además de abordar la cuestión central de la situación en el empleo, la propuesta reconoce la importancia de establecer una infraestructura de comunicaciones para los trabajadores a través de canales no controlados por la plataforma. Esta propuesta de directiva, junto con el aumento de transparencia de este segmento del trabajo y la defensa de los derechos de representación de los trabajadores, es un paso importante hacia la organización y representación independientes y colectivas de los trabajadores en el mundo del trabajo basado en internet.

## Referencias

- Drahokoupil, Jan y Agnieszka Piasna. 2017. "Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs". *Intereconomics: Review of European Economic Policy* 52(6): 335-340.
- . 2019. "Work in the Platform Economy: Deliveroo Riders in Belgium and the SMart Arrangement". Working Paper 2019.01. Bruselas, ETUI.
- Gebert, Raoul. 2021. "The Pitfalls and Promises of Successfully Organizing Foodora Couriers in Toronto". *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*, edición a cargo de Jan Drahokoupil y Kurt Vandaele, 273-288. Cheltenham, Edward Elgar Publishing.

<sup>3</sup> Véase [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD\(2021\)397&lang=en](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD(2021)397&lang=en). (solo disponible en inglés).

- Graham, Mark, Isis Hjorth y Vili Lehdonvirta. 2017. "Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods". *Transfer: European Review of Labour and Research* 23(2): 135–162.
- Hayter, Susan, Tayo Fashoyin y Thomas A. Kochan. 2011. "Review Essay: Collective Bargaining for the 21st Century". *Journal of Industrial Relations* 53(2): 225–247.
- Hyman, Richard y Rebecca Gumbrell-McCormick. 2017. "Resisting Labour Market Insecurity: Old and New Actors, Rivals or Allies?". *Journal of Industrial Relations* 59(4): 538–561.
- Johnston, Hannah y Chris Land-Kazlauskas. 2019. "Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy". Serie Condiciones de Trabajo y Empleo 94. Ginebra, OIT.
- Joyce, Simon, Denis Neumann, Vera Trappmann y Charles Umney. 2020. "A Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy". Policy Brief 2020.02. Bruselas, ETUI.
- Kilhoffer, Zachary, Karolien Lenaerts y Miroslav Beblavý. 2017. "The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality". CEPS Research Report 2017/12.
- Lehdonvirta, Vili. 2016. "Algorithms That Divide and Unite: Delocalisation, Identity and Collective Action in 'Microwork'". *Space, Place and Global Digital Work*, edición a cargo de Jörg Flecker, 53–80. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Piasna, Agnieszka. 2020. "Counting Gigs. How Can We Measure the Scale of Online Platform Work?" Working Paper 2020.06. Bruselas, ETUI.
- . 2022. "Precariousness in the Platform Economy". *Faces of Precarity: Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*, edición a cargo de Joseph Choonara, Renato Miguel Carmo y Annalisa Murgia. Bristol, Bristol University Press.
- Piasna, Agnieszka y Jan Drahokoupil. 2021. "Flexibility Unbound: Understanding the Heterogeneity of Preferences among Food Delivery Platform Workers". *Socio-Economic Review* 19(4): 1397–1419.
- Piasna, Agnieszka, Wouter Zwysen y Jan Drahokoupil. 2022. "The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS)". Working Paper 2022.05. Bruselas, ETUI.
- Prassl, Jeremias. 2018. *Humans as a Service: "The Promise and Perils of Work in the Gig Economy"*. Oxford, Oxford University Press.
- Pulignano, Valeria, Agnieszka Piasna, Markieta Domecka, Karol Muszyński y Lander Vermeerbergen. 2021. "Does It Pay to Work? Unpaid Labour in the Platform Economy". Policy Brief 2021.15. Bruselas, ETUI.
- Stanford, Jim. 2017. "The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives". *The Economic and Labour Relations Review* 28(3): 382–401.
- Sundararajan, Arun. 2016. *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge, MA, MIT Press.
- Urzí Brancati, Maria Cesira, Annarosa Pesole y Enrique Fernández-Macías. 2020. "New Evidence on Platform Workers in Europe. Results from the Second COLLEEM Survey". Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

- Vallas, Steven y Juliet B. Schor. 2020. "What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy". *Annual Review of Sociology* 46: 273–294.
- Vandaele, Kurt. 2018. "Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe". Working Paper 2018.05. Bruselas, ETUI.
- Vandaele, Kurt, Agnieszka Piasna y Jan Drahekoupil. 2019. "Algorithm Breakers" Are Not a Different "Species": Attitudes towards Trade Unions of Deliveroo Riders in Belgium". Working Paper 2019.06. Bruselas, ETUI.
- Wood, Alex J, Mark Graham, Vili Lehdonvirta e Isis Hjorth. 2019. "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy". *Work, Employment and Society* 33(1): 56–75.

# El activismo digital como vía hacia la revitalización de los sindicatos

***Michele Ford y Aim Sinpeng***

Universidad de Sydney,  
Sydney (Australia)



## Introducción

Los sindicatos solo encontrarán una vía hacia la revitalización si invierten en mejores maneras de vincularse en el ámbito digital. Los cambios tecnológicos son de crucial importancia para el futuro de los sindicatos. Por una parte, el rápido crecimiento de la economía de plataformas y el descentramiento del trabajo industrial plantean una gran amenaza para su existencia (Visser 2019). Por otra, las herramientas digitales ofrecen un sinfín de oportunidades para que los sindicatos interactúen con sus afiliados, pero también con los trabajadores de sectores tradicionales y emergentes con bajas tasas de sindicación.

Tradicionalmente, los sindicatos han tardado en adoptar las nuevas tecnologías y las herramientas de comunicación digital no son una excepción a esta tendencia. Sin embargo, como ha demostrado claramente la pandemia de COVID-19, ya no es posible imaginar un futuro en el que los sindicatos prosperen sin utilizar herramientas de comunicación digital. Estas tecnologías son muy prometedoras: son poco costosas, rápidas y versátiles, y pueden ayudar a los sindicatos a conectarse con sus afiliados —y a aumentar su membresía—, a conseguir apoyos y a influir en la opinión pública sobre cuestiones laborales y otros temas sociales. Sin embargo, para aprovechar eficazmente estas tecnologías, los sindicatos deben formular una estrategia de vinculación en los medios digitales muy meditada, que esté en consonancia con sus objetivos organizativos, y comprender tanto las oportunidades como los retos asociados con su puesta en práctica.

## Las tecnologías digitales como herramienta para el activismo

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tales como las redes sociales e internet, ofrecen nuevas prestaciones tecnológicas, es decir, cosas que pueden hacerse mejor o más fácilmente gracias a una determinada tecnología. En diversos estudios se advierte de que la ubicuidad de las tecnologías digitales alterará la dinámica de las disputas (Seegerberg y Bennett 2011) y puede hacer que las organizaciones tradicionales sean irrelevantes (Bimber, Flanagin y Stohl 2012). El activismo digital, a saber, la práctica de tomar medidas directas para lograr el cambio a través de medios digitales, conlleva tanto beneficios como retos. Las organizaciones tradicionales, tales como los sindicatos, pueden prosperar en este ámbito digital, siempre y cuando se mantengan profundamente conectadas con sus afiliados, posiblemente utilizando herramientas digitales para movilizar la participación fuera de línea.

La vinculación digital puede proporcionar tres beneficios clave. En primer lugar, mediante una utilización más sofisticada de las tecnologías digitales disponibles, los sindicatos pueden mejorar su capacidad para promover los intereses de sus afiliados a través de campañas y actividades sindicales, así como para llegar a otros trabajadores no sindicados. Este es uno de los beneficios más importantes en lo que respecta a la revitalización de los sindicatos, ya que las organizaciones sindicales de todo el mundo han experimentado una

pérdida de afiliados, el desmantelamiento de su estructura de afiliación y el debilitamiento de su capacidad de movilización de los trabajadores jóvenes (Carneiro y Costa 2020). En segundo lugar, las TIC proporcionan a los sindicatos oportunidades y espacios gratuitos para defender sus causas y captar nuevos afiliados (Dahlberg-Grundberg, Lundström y Lindgren 2016). A través de las herramientas y plataformas en línea, los sindicatos pueden difundir información crucial en tiempo real, ampliar su base de apoyo y crear comunidades en línea. En tercer lugar, el hecho de tener que realizar su actividad en un entorno más interconectado, descentralizado y abierto obliga a los sindicatos a ser más transparentes en sus procedimientos de comunicación y gobernanza, utilizando medios de comunicación más distribuidos (Hogan, Nolan, y Grieco 2010).

Si bien los beneficios de la vinculación digital son innegables, emprender este tipo de estrategias también plantea muchos retos. En primer lugar, y ante todo, los sindicatos deben lidiar con los límites del alcance del ecosistema digital. La popularidad de plataformas de redes sociales como Facebook y Twitter oculta las importantes diferencias que existen en el acceso a las infraestructuras digitales, la adopción de las tecnologías y su uso en función de factores socioeconómicos, de género, demográficos o de ubicación rural o urbana. El acceso desigual a internet y a las redes sociales sigue siendo un reto en muchos países. Además, en los últimos diez años la libertad en línea ha ido disminuyendo en todo el mundo, algo que se ha visto exacerbado por el inicio de la pandemia de COVID-19 (Shahbaz y Funk 2020), que los dirigentes políticos han explotado para limitar el acceso a la información, aumentar su poder de vigilancia y utilizar tecnologías intrusivas en nombre de la salud pública. Los esfuerzos de los sindicatos por establecer un perfil digital también pueden ponerles en conflicto con diversos actores malintencionados, ya que los espacios en línea están saturados de información errónea, desinformación, troleo y ciberdelincuencia. El reconocimiento de estos peligros del activismo digital ayudará a preparar a los sindicatos a afrontar los problemas a medida que surjan y a formular respuestas ponderadas ante tales retos.

## Antecedentes y metodología

A fin de comprender mejor tanto las prácticas actuales en materia de digitalización como su impacto, hemos examinado las experiencias de 11 organizaciones sindicales destacadas de seis países de la región de Asia y el Pacífico (Australia, Fiji, Filipinas, la India, Indonesia y la República de Corea). Se han seleccionado estos países porque tienen diferentes niveles de desigualdad digital, conectividad y apertura. Incluso en Australia y la República de Corea, que son países ricos y altamente conectados, las personas de entornos socioeconómicos más desfavorecidos dedican mucho menos tiempo a las redes sociales y son usuarios menos diestros que sus homólogos más ricos (Kemp 2021). En los países menos desarrollados, los niveles más bajos de conectividad contribuyen a que las desigualdades digitales sean mucho mayores. La India es una de las sociedades más divididas digitalmente del mundo y

las mujeres indias de las zonas rurales son las más excluidas digitalmente (Sheriff M, 2020). Además, los indios que viven en las zonas urbanas tienen casi el doble de probabilidades de estar conectados a internet que sus homólogos de las zonas rurales. El género también influye en gran medida. Por ejemplo, solo el 24 por ciento de los usuarios de Facebook de la India son mujeres (Kemp 2021). Indonesia muestra disparidades similares, aunque menos marcadas, en la utilización de las redes sociales. La brecha respecto al acceso a internet entre las zonas urbanas y rurales es del 62 por ciento frente al 36 por ciento. El 46 por ciento de los usuarios de YouTube son mujeres y el 54 por ciento hombres, mientras que en Facebook la proporción es de un 44 por ciento de mujeres y un 56 por ciento de hombres. En Filipinas, la diferencia entre las personas con acceso a tecnología inalámbrica de cuarta generación (4G) de las zonas urbanas y las zonas rurales es del 14 por ciento. Sin embargo, las mujeres son usuarias más activas de las redes sociales. El 53 por ciento de los usuarios de Facebook son mujeres, al igual que el 65 por ciento de los usuarios de Instagram y el 76 por ciento de los de Twitter (Kemp 2021)<sup>1</sup>.

El contexto sindical de estos países es igualmente diverso. En un extremo se encuentra Australia, donde los sindicatos —aunque estén experimentando una rápida disminución de su número de afiliados— todavía tienen un papel ampliamente reconocido tanto en el ámbito político como en el industrial. Todos los sindicatos de Fiji, Filipinas, la India, Indonesia y la República de Corea se enfrentan a cierto nivel de opresión política como consecuencia de determinadas medidas legislativas, pero también por encontrarse bajo vigilancia y por otros comportamientos antisindicales. En Fiji, Filipinas y la República de Corea, los Gobiernos también toman medidas contra las personas por sus actividades sindicales, algunas veces empleando la violencia. Estos seis países también tienen grandes diferencias en términos de densidad sindical, cobertura de la negociación colectiva y tamaño de la economía formal. La mayor densidad de afiliación sindical se registra en Fiji, donde el 28,6 por ciento de los trabajadores son sindicalistas. Todos los demás países arrojan una media inferior al promedio mundial del 17 por ciento (OIT 2020) y la menor densidad de afiliación sindical se observa en Indonesia, donde solo el 5,2 por ciento de los trabajadores están sindicalizados (DTDA y Mondiaal FNV 2020).

## Participación de los sindicatos en las redes sociales

Las estrategias de vinculación digital de los sindicatos que hemos estudiado se centran principalmente en los sitios de redes sociales (plataformas de redes sociales y aplicaciones de mensajería), en los servidores de correo electrónico y en los sitios web. Prácticamente todos están presentes en Facebook y en otras plataformas importantes, tales como Twitter, Instagram, YouTube y WhatsApp. Otras tecnologías digitales que han tenido un nivel de adopción notable desde el inicio de la pandemia de COVID-19 son herramientas como Zoom, que facilitan el trabajo y el aprendizaje en línea (véase el cuadro 1).

---

<sup>1</sup> No se han comunicado datos para Fiji.

► Cuadro 1. Herramientas digitales utilizadas por las organizaciones sindicales destacadas seleccionadas

	Bend	Boletín digital	Correo electrónico	Facebook	Instagram	Messenger	Peticiones/ encuestas	Signal	TikTok	Twitter	YouTube	WhatsApp	WBS Pro	Sitio web	Zoom o similar	Sistema integrado
<b>Australia</b>																
ACTU		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓				✓	✓	✓
<b>Fiji</b>																
FTUC			✓	✓						✓		✓		✓	✓	
<b>India</b>																
BMS		✓	✓	✓						✓	✓	✓		✓	✓	
INTUC			✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	
SEWA		✓	✓				✓				✓	✓		✓	✓	
<b>Indonesia</b>																
KSBSI		✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	
KSPI			✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓	
<b>Filipinas</b>																
FFW		✓	✓	✓			✓	✓			✓			✓	✓	
KMU			✓	✓	✓	✓		✓		✓					✓	
Sentro		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓				✓	✓	
<b>República de Corea</b>																
FKTU	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓			✓	✓	

ACTU: Consejo Australiano de Sindicatos; BMS: Sindicato de Trabajadores Indios; FFW: Federación de Trabajadores Libres (Filipinas); FKTU: Federación de Organizaciones Sindicales Coreanas; FTUC: Congreso de Sindicatos de Fiji; INTUC: Congreso Nacional de Sindicatos de la India; KMU: Movimiento Sindical del 1.º de Mayo (Filipinas); KSBSI: Confederación de Sindicatos para la Prosperidad de Indonesia; KSPI: Confederación de Sindicatos de Indonesia; Sentro: Centro de Trabajadores Unidos y Progresistas (Filipinas); SEWA: Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (India).

En general, lo que más claramente diferencia a estos organismos es su uso de las plataformas de redes sociales y las aplicaciones de mensajería. Los sindicatos de varios países utilizan Facebook y YouTube para la información general, pero prefieren las aplicaciones de chat, como Facebook Messenger, WhatsApp y Bend, para comunicarse de forma más directa con sus miembros. De las 11 organizaciones sindicales que hemos estudiado, el Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) es la que tiene mayor presencia en el ámbito digital: cuenta con un número considerable de seguidores en cuatro plataformas de redes sociales — Facebook, Twitter, Instagram y TikTok—, que interactúan con frecuencia con sus campañas y afiliados, y también tiene una estrategia activa y específica de correo electrónico. En el otro extremo del espectro digital se encuentran los sindicatos indios, que, aparte del correo electrónico, no adoptaron las tecnologías digitales hasta que la pandemia de COVID-19 interrumpió la comunicación directa.

Los sindicatos con mayor vinculación digital en Facebook —la plataforma más popular entre los sindicatos— son la Confederación de Sindicatos de Indonesia (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, KSPI) y la Confederación de Sindicatos para la Prosperidad de Indonesia (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, KSBSI), cuyas tasas de interacción son del 2,06 por ciento y el 2,13 por ciento, respectivamente. Estas tasas, que se miden comparando el grado de participación del público con la cantidad de publicaciones de los organismos, muestran que incluso los organismos que no divulgan mensajes en línea con mucha frecuencia ni tienen los equipos de medios digitales más dotados de recursos, pueden lograr la vinculación de sus comunidades en línea.

Twitter es la segunda red social pública más popular, aunque, en la mayoría de los casos, el uso que hacen los sindicatos de sus cuentas de Twitter es limitado. Incluso el ACTU, que es, con diferencia, la organización sindical con más *tweets* y seguidores, utiliza esta red social con “un fin muy particular”, a saber, “para proporcionar materiales a los políticos, periodistas y expertos”. Entretanto, la mayoría de los sindicatos de la región solo utiliza Twitter para reflejar el contenido que tiene en Facebook, en caso de utilizarlo. Así lo hace incluso el Movimiento Sindical del 1.º de Mayo (Kilusang Mayo Uno, KMU), el segundo usuario más intensivo de la plataforma. Tal como indicó un representante del KMU: “No utilizamos Twitter de manera independiente. Refleja la cuenta de Facebook. Los trabajadores no utilizan Twitter; es más bien para comunicarse con la clase media, los estudiantes, los profesionales, los influenciadores de las redes sociales y los medios de comunicación tradicionales que utilizan Twitter para la publicación de noticias”.

Los sindicatos logran unos niveles mucho más altos de interacción en plataformas de mensajería directa como las aplicaciones de chat, tales como Messenger y WhatsApp, que utilizan de forma intensiva para las comunicaciones internas. No obstante, el reto que se plantea aquí es la calidad de dicha interacción. Según un representante del Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC), los grupos de WhatsApp para el personal directivo son un medio de comunicación increíblemente eficaz, pero es difícil captar la atención en grupos de afiliados más numerosos, porque “la mayoría de los participantes en los grupos de WhatsApp envía un montón de fotos y mensajes y esto hace que los mensajes importantes no destaquen. Ese es el problema de esta estrategia”. Aun así, estas aplicaciones permiten un nivel de comunicación interna que antes era inimaginable.

Los representantes de las organizaciones sindicales que hemos estudiado indicaron por sí mismos los siguientes beneficios y retos principales asociados a la adopción de estas herramientas de comunicación digital (véase el cuadro 2).

► Cuadro 2. Beneficios y retos percibidos de las comunicaciones digitales											
	ACTU	FTUC	BMS	INTUC	SEWA	KSBSI	KSPI	FFW	KMU	Sentro	FKTU
<b>Beneficios</b>											
Herramienta para las campañas	✓					✓	✓				✓
Beneficios para la marca y para la reputación						✓	✓			✓	✓
Creación de redes con otras organizaciones de las redes sociales										✓	
Capacidad para interactuar con los afiliados			✓		✓	✓		✓			
Posibilidad de compartir opiniones no censuradas		✓									
Una manera económica de comunicarse				✓				✓			
Fomenta la concisión de los mensajes									✓		
Comentarios sobre la puesta en práctica de programas			✓								
Aumento del número de afiliados	✓				✓						
Concienciación acerca de las cuestiones laborales				✓				✓	✓	✓	✓
Alcance y construcción de comunidades	✓	✓		✓							
Participación de personas que no pueden hablar en público		✓									
Rapidez de la comunicación			✓		✓				✓		
<b>Retos</b>											
Puede desalentar el activismo en la vida real					✓		✓				
Costo de producir contenido de calidad				✓		✓		✓			✓
Creación de contenido de calidad y pertinente	✓					✓		✓	✓		✓
Represalias de los empleadores contra los miembros		✓					✓				
Es difícil captar la atención										✓	
Publicaciones irrelevantes en las páginas de los dirigentes sindicales						✓					
Falta de competencias técnicas			✓	✓				✓		✓	
Filtraciones de información sensible		✓									
Bajos niveles de competencias digitales			✓		✓						
Niveles de participación de los miembros				✓			✓			✓	
Acceso de los miembros a teléfonos inteligentes			✓		✓						
Mantener el crecimiento	✓										✓
Amenazas del Gobierno a los miembros		✓									
Gestión del tiempo	✓								✓		
Ejércitos de troles									✓		

ACTU: Consejo Australiano de Sindicatos; BMS: Sindicato de Trabajadores Indios; FFW: Federación de Trabajadores Libres (Filipinas); FKTU: Federación de Organizaciones Sindicales Coreanas; FTUC: Congreso de Sindicatos de Fiji; INTUC: Congreso Nacional de Sindicatos de la India; KMU: Movimiento Sindical del 1.º de Mayo (Filipinas); KSBSI: Confederación de Sindicatos para la Prosperidad de Indonesia; KSPI: Confederación de Sindicatos de Indonesia; Sentro: Centro de Trabajadores Unidos y Progresistas (Filipinas); SEWA: Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (India).

Nota: instituciones enumeradas por orden alfabético de los países.

Todos creen que los beneficios de utilizar herramientas de comunicación digital compensan los desafíos asociados a su utilización. Por ejemplo, el representante del Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) afirmó: “Las redes sociales son realmente importantes para generar el apoyo de la mayoría. Por lo general, las cosas suceden con mucha rapidez y las redes sociales son la manera más rápida de transmitir el mensaje”. Esta percepción se fortaleció además con la llegada de la pandemia de COVID-19. Tal como observó el secretario general del Sindicato de Trabajadores Indios (Bhartyo Mazdoor Shabha, BMS):

La pandemia ha cambiado profundamente la manera en que utilizamos las herramientas de comunicación digital. Esta es la nueva normalidad. Las redes sociales son útiles y el medio de comunicación más rápido. Hemos iniciado un programa de sensibilización para la educación digital, con el apoyo de una fundación. Estamos creando un programa de sensibilización acerca de cuestiones candentes como el código del trabajo y la economía de plataformas.

A raíz de la pandemia, también han aumentado los conocimientos digitales entre los sindicalistas y los dirigentes sindicales. La mayor aceptación de Zoom y de plataformas similares ha brindado la oportunidad de incrementar la frecuencia de las reuniones entre diferentes niveles de los sindicatos, pero también entre sindicatos de diferentes países. En ocasiones, los dirigentes sindicales han tenido dificultades para adoptar diferentes tecnologías. Por ejemplo, el equipo de medios de comunicación del KMU indicó que, durante la primera parte del confinamiento, tuvieron que enseñar al personal y a los dirigentes sindicales cómo hacer videoblogs, porque ya no podían ir al terreno. Sin embargo, estas nuevas competencias, y el cambio de mentalidad que conllevan, constituyen un recurso muy valioso.

## Una cuestión de estrategia

Los recursos y los objetivos organizativos de los sindicatos han determinado en gran medida el grado de digitalización y de participación en plataformas. Los sindicatos más estratégicos tienden a considerar las tecnologías digitales como una parte integrante y crucial de la relación con sus miembros y la expansión de su influencia. Consideran que las herramientas de comunicación digital no son solo una manera de transmitir información a sus afiliados, sino también de aumentar su vinculación, de impulsar las campañas y la afiliación de nuevos miembros, y de fortalecer las relaciones con los afiliados y las partes interesadas externas.

De las 11 organizaciones sindicales estudiadas, el ACTU destaca por contar con la estrategia de vinculación digital más sofisticada, que reúne sus políticas en materia de comunicación, divulgación, realización de campañas y medios digitales con el fin de impulsar el crecimiento. Para el ACTU, cada herramienta digital sirve a un público destinatario distinto y tiene un propósito diferente, pero todas ellas aspiran a lograr el mismo objetivo integrado. Se encomienda a su equipo de redes sociales “introducir a los no afiliados en el universo del ACTU”, centrándose en las cuestiones laborales “fundamentales”, como el trabajo precario, la

igualdad de remuneración, y la seguridad y salud en el trabajo, así como en cuestiones sociales más generales, como la igualdad en el matrimonio, los refugiados, el cambio climático y la violencia contra las mujeres. También es muy activo durante las campañas electorales.

Fuera de Australia, la organización sindical de nuestra muestra que cuenta con la estrategia de vinculación digital más sofisticada es la KSPI de Indonesia, que también se centra considerablemente en la atracción de potenciales miembros. Su campaña *Ayo Berserikat* (“Sindiquémonos”) tiene por objeto alentar a sus afiliados a ser más activos, pero también involucrar a los trabajadores no sindicados. Al igual que el ACTU, la KSPI lleva a cabo campañas en las redes sobre cuestiones sociales más amplias, así como sobre determinados conflictos laborales. Otra organización sindical que se dirige deliberadamente al público en general, además de a sus afiliados, es la Federación de Organizaciones Sindicales Coreanas (FKTU). Consciente de las actitudes antisindicales en la República de Corea, la FKTU se centra en crear contenido para mejorar la imagen de los sindicatos. La experiencia de la FKTU también ha mostrado la importancia de la experimentación y la flexibilidad en la utilización de las plataformas. Al ver que su desempeño en Facebook estaba perdiendo eficacia, como reflejo de la tendencia general a la baja de la popularidad de esta plataforma en la República de Corea, el sindicato destinó algunos de sus recursos a YouTube, que ahora es la plataforma más popular del país. La cuarta organización sindical con una estrategia de vinculación digital sumamente adaptada es la SEWA. Dado que pocas trabajadoras de la economía informal organizadas por la SEWA tienen acceso tan siquiera a un teléfono inteligente —y muchas de ellas son analfabetas—, no tiene sentido adoptar una estrategia digital de base amplia. En lugar de ello, la mayoría de los mensajes digitales de la SEWA se limitan a comunicaciones con sus seguidores externos a través del correo electrónico y de su sitio web, mientras que las comunicaciones digitales internas por WhatsApp se limitan a las dirigidas a los dirigentes sindicales y los miembros de sus equipos de investigación<sup>2</sup>.

No es de extrañar que estos sindicatos sean asimismo los que han diferenciado su estrategia de marca según el público al que se dirigen. Otros sindicatos incluidos en el estudio tienen comunicaciones mucho más homogéneas. Por ejemplo, al preguntarle acerca de la diferenciación del público, un representante del Centro de Trabajadores Unidos y Progresistas de Filipinas (Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa, Sentro) señaló:

No hemos reflexionado realmente sobre cómo hacer que nuestras comunicaciones sean más selectivas. Para ser sincero, en la mayor parte de nuestro trabajo en línea, lo que más nos preocupa son nuestros afiliados. Además de adoptar posiciones públicas sobre las diversas cuestiones, que evidentemente están dirigidas al público en general y a los responsables de la formulación de políticas, la mayoría de nuestras comunicaciones están orientadas a nuestros afiliados. Invertimos mucha energía tratando de llegar a ellos y de lograr su vinculación.

---

<sup>2</sup> Otros sindicatos, entre ellos la KSBSI y el INTUC, se esfuerzan por vincularse digitalmente con todas las plataformas posibles, con diversos grados de eficacia. Otros han retomado las campañas por correo electrónico, ya que la popularidad de esta herramienta de eficacia probada ha experimentado un resurgimiento como consecuencia de la creciente importancia del comercio electrónico.

Es importante reconocer aquí que una estrategia de vinculación digital de éxito tiene importantes implicaciones en términos de recursos. Conlleva la compra de equipos informáticos y sistemas de gestión de contenido, pero también exige interactuar con una serie de plataformas diferentes y centrarse en la creación de contenido. Todos estos aspectos de las comunicaciones digitales requieren abundantes recursos (Schradié 2019). Además, el activismo digital es laborioso en sí mismo: las organizaciones que disponen de más tiempo, recursos económicos y personal pueden aprovechar mejor los beneficios de las herramientas de comunicación digital para ejercer influencia y lograr que se escuchen sus voces. El ACTU tiene ocho puestos de trabajo a tiempo completo dedicados a las comunicaciones digitales, integrados en un “equipo de crecimiento” más amplio compuesto por 35 personas<sup>3</sup>. Sin embargo, solo algunos de los sindicatos que hemos estudiado tienen un presupuesto específico, o incluso un equipo específico, para sus comunicaciones digitales. La presencia o ausencia de presupuesto es especialmente evidente en relación con las plataformas basadas en los aspectos visuales, y con YouTube en particular. El ACTU tiene capacidad para producir vídeos a nivel interno, mientras que la FKTU cuenta con financiación para subcontratar la producción de contenido de vídeo a proveedores profesionales. Otros sindicatos dependen enormemente de las competencias y la energía de los dirigentes sindicales o los voluntarios.

Sin embargo, aunque son importantes, los recursos financieros y la dotación de personal no son el único predictor del éxito. Los déficits de competencias entre el personal y los dirigentes sindicales cuyo mandato es gestionar la presencia digital del sindicato —más que los niveles de dotación de personal *per se*— son el principal obstáculo para la puesta en práctica de una estrategia de vinculación digital eficaz. Tal como observó un dirigente sindical de la KSBSI:

Hay que ser muy creativo y tener mucha iniciativa para gestionar todo esto. Se trata de lograr que las personas se interesen y no todo el mundo tiene esta habilidad. También hay que ser constante. Hay que subir entre dos y tres vídeos por semana. Esto requiere creatividad. Y no hay nadie en la confederación que se ocupe de esto.

En algunos casos, los sindicatos tienen acceso a personas con talento apasionadas por las tecnologías digitales. El KMU y la KSPI, dos de los sindicatos de nuestro estudio con más éxito en el ámbito digital, dependen en gran medida de personas que donan su tiempo para la vinculación digital. En efecto, en términos de vinculación general, el KMU va mucho más allá de lo que cabría esperar, al centrarse en la calidad del contenido y en los hashtags virales, con los que impulsa campañas digitales eficaces con recursos limitados.

Otra consideración está relacionada con las amenazas para la seguridad en forma de vulnerabilidades técnicas y de vigilancia gubernamental. Todos los sindicatos estudiados han experimentado al menos una forma de ciberataque y la más común de ellas son las

---

<sup>3</sup> El sindicato con el segundo equipo de comunicaciones digitales más grande es BSM. Sin embargo, en este caso el personal del equipo se financia por proyectos de duración limitada. Al otro extremo del espectro se encuentra INTUC, que depende totalmente de voluntarios. En algunos casos, los sindicatos tienen acceso al tiempo del personal o de los dirigentes sindicales gracias al apoyo de sus miembros.

“noticias falsas”. En Filipinas, los tres sindicatos que hemos estudiado expresaron su preocupación, no solo por el hecho de ser vigilados, sino también por ser el objetivo de “granjas de troles” financiadas por el Estado y de noticias falsas que les marcan con la “etiqueta roja” (como rebeldes o simpatizantes de la insurgencia comunista). Los ataques a la libertad de las comunicaciones en línea también pueden ser menos evidentes. En el contexto indonesio, los dos sindicatos entrevistados expresaron su inquietud por la Ley de Información y Transacciones Electrónicas, que incluye disposiciones contra la difamación que se han utilizado contra los sindicalistas. Hubo un caso, por ejemplo, en el que un sindicalista fue detenido y acusado de divulgar en internet una crítica contra su empleador, con una foto del logotipo de la empresa tachado. En la India, los sindicatos expresaron preocupaciones similares por el posible impacto negativo que podría tener en los activistas sindicales la normativa gubernamental relativa a la comunicación digital.

Entretanto, una limitación clave en términos de impacto está relacionada con el reto de entrar realmente en contacto con los sindicalistas. El sindicalismo digital no ha sido adoptado o aceptado ampliamente por los sindicalistas de base, ni siquiera en contextos altamente digitalizados. En un estudio sobre seis grandes sindicatos de Europa y los Estados Unidos de América, Carneiro y Costa (2020) concluyeron que los sindicalistas rara vez interactúan en línea con sus organizaciones. El problema se debía en cierta medida a que su actividad digital era unidireccional y jerárquica, al consistir en gran parte en la difusión de información en diversas plataformas de medios de comunicación digitales por parte de las organizaciones, con poca interacción con sus afiliados o el público en general. Observamos un patrón similar entre los sindicatos incluidos en el presente estudio. También utilizaban con poca frecuencia las herramientas analíticas que tenían a su disposición para evaluar la eficacia de su vinculación digital, lo que les habría ayudado a comprender mejor el alcance de sus comunicaciones. En efecto, solo el ACTU y la KSPI utilizan sistemáticamente las herramientas de análisis de las plataformas para identificar el contenido más popular y el lenguaje que logra mejores resultados, y recopilan información de contacto a través del registro en línea y de encuestas.

## Conclusión

Para los sindicatos de hoy en día, adoptar las tecnologías digitales ya no es una opción sino una necesidad. La pandemia de COVID-19 ha hecho estragos en todo el mundo, pero también ha empujado a generaciones de trabajadores, sindicalistas y dirigentes sindicales a un mundo mucho más digitalizado. Ante los confinamientos y los periodos prolongados de trabajo a domicilio para los trabajadores, los sindicatos han tenido que depender más de las herramientas digitales para comunicarse a nivel interno y externo. Nunca ha habido tanta capacidad para la vinculación digital y tanto interés en la misma, incluso en contextos en los que los recursos digitales están menos disponibles, y esto constituye una oportunidad sin precedentes para impulsarla. El verdadero reto al que se enfrentan ahora los sindicatos

es cómo aprovechar de la mejor manera posible las tecnologías digitales para lograr sus objetivos organizativos. Los sindicatos que tienen éxito en la vinculación digital cuentan con la estrategia y el personal adecuados para aprovechar las herramientas digitales con objeto de promover sus objetivos. La pandemia también ha creado una situación en la que la importancia de la organización colectiva de los trabajadores se ha visto reforzada al ponerse al descubierto las numerosas dimensiones de los déficits de trabajo decente.

A la luz de estos retos, los sindicatos pueden adoptar las siguientes medidas para mejorar su vinculación digital:

- ▶ Crear una política de estrategia digital que especifique las capacidades organizativas, los objetivos y las directrices de política del sindicato en relación con el uso de las herramientas de comunicación digital.
- ▶ Investigar maneras de mejorar las capacidades de TIC internas y externas que estén en consonancia con la estructura y los recursos de la organización. Por ejemplo, si el sindicato carece de recursos internos, podría considerar solicitar financiación a organizaciones filantrópicas que puedan proporcionar capacidad para emprender campañas en las redes sociales.
- ▶ Identificar a personas con talento en el sindicato que puedan ayudar a generar una estrategia digital sólida y a desarrollar las capacidades de comunicación digital. Estas personas pueden ser afiliados o incluso personal que tradicionalmente no se consideraría para esta función, pero que tiene los conocimientos necesarios sobre vinculación en los medios de comunicación digitales, así como interés en el tema.
- ▶ Llevar a cabo, o inscribirse en, actividades de formación ofrecidas por plataformas de medios de comunicación digitales o por organizaciones de la sociedad civil que ayudarán a aumentar los conocimientos sobre la privacidad, la ciberseguridad y las políticas pertinentes para la vinculación en los medios de comunicación digitales.

De estas maneras, los sindicatos pueden aprovechar las tecnologías digitales para fortalecer su comunicación, ampliar su alcance y defender los intereses de sus afiliados y del público en general de formas innovadoras, a la vez que promueven su propia revitalización organizativa.

## Referencias

- Bimber, Bruce, Andrew J. Flanagin y Cynthia Stohl. 2012. *Collective Action in Organizations: Interaction and Engagement in an Era of Technological Change*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Carneiro, Bia y Hermes Costa. 2020. "Digital Unionism as a Renewal Strategy? Social Media Use by Trade Union Confederations". *Journal of Industrial Relations* 64(1): 26–51.
- Dahlberg-Grundberg, Michael, Ragnar Lundström y Simon Lindgren. 2016. "Social Media and the Transnationalization of Mass Activism: Twitter and the Labour Movement". *First Monday* 21(8).
- DTDA y Mondiaal FNV. 2020. *Labour Market Profile 2020*. Copenhagen, Danish Trade Union Development Agency.
- Hogan, John, Peter Nolan y Margaret Grieco. 2010. "Unions, Technologies of Coordination and the Changing Contours of Globally Distributed Power". *Labor History*, 51(1): 29–40.
- Kemp, Simon. 2021. "Digital 2021: Global Overview Report". Datareportal.
- OIT. 2020. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2020*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Schradie, Jen. 2019. *The Revolution That Wasn't: How Digital Activism Favors Conservatives*. Cambridge MA, Harvard University Press.
- Seegerberg, Alexandra y W. Lance Bennett. 2011. "Social Media and the Organization of Collective Action: Using Twitter to Explore the Ecologies of Two Climate Change Protesters". *The Communication Review* 14(3): 197–215.
- Shahbaz, Adrian y Allie Funk. 2020. *Freedom on the Net 2020: The Pandemic's Digital Shadow*. Washington, DC, Freedom House.
- Sheriff M, Kaunain. 2020. "NFHS Data Shows Urban-Rural, Gender Gaps in Internet Use".
- Visser, Jelle. 2019. "Trade Unions in the Balance", Documento de trabajo de OIT-ACTRAV.



# Respuestas sindicales a la organización de los trabajadores de plataformas digitales: un estudio de seis países

*Shyamali Ranaraja*

Abogada, Katugastota, Sri Lanka



## Introducción

La economía digital ha experimentado un rápido crecimiento como medio preferido para organizar las actividades económicas y socioculturales estándar en este nuevo milenio. Kenney y Zysman (2016) señalan que el acceso a la tecnología digital ofrece a las personas y los hogares una mayor comodidad y más opciones y, como consecuencia, genera cambios notables en el comportamiento de compra y de consumo. Se reconoce que la digitalización está ayudando a las empresas a realizar su actividad empresarial en línea y a lograr un alcance mundial que no habría sido posible ateniéndose a los modelos económicos tradicionales. También se ha reconocido que la digitalización está favoreciendo las transformaciones en el mundo del trabajo. Sin embargo, existe otra dimensión de la economía digital que está recibiendo menos atención: la organización sindical. El reto que afrontan los sindicatos es organizar a los trabajadores de la economía digital a fin de aprovechar sus posibles beneficios, reduciendo al mínimo al mismo tiempo sus efectos adversos.

En el presente artículo se examina la dinámica cambiante de la relación de trabajo en la economía digital y sus consecuencias para la continua adaptación de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de los trabajadores en la región de Asia y el Pacífico, a fin de determinar las posibles respuestas sindicales adecuadas a la organización en la economía digital. El análisis se apoya en entrevistas realizadas a sindicatos en seis países seleccionados: Bangladesh, India, Malasia, Mongolia, Sri Lanka y Tailandia. Los países se han seleccionado de modo que representen diferentes jurisdicciones jurídicas y características demográficas, a fin de poder examinar el impacto de diversas modalidades de trabajo digital en las cuestiones de investigación centrales relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva con miras a formular recomendaciones más generales para la adopción de medidas por los sindicatos y los Gobiernos. Sin embargo, dado que todos los sindicatos entrevistados colaboraban fundamentalmente con los trabajadores de plataformas digitales, y en particular las plataformas de servicios de reparto y de transporte, el artículo se centra en la manera en que los sindicatos están superando los retos que se plantean al organizar y proteger a los trabajadores de estas plataformas.

Las cinco preguntas que orientan el examen contenido en el artículo son las siguientes:

1. ¿Qué tipo de modalidades de trabajo existen claramente en la economía digital (incluidas las plataformas digitales de trabajo) en los seis países?
2. ¿Cuáles son las respuestas de organización sindical al trabajo en plataformas en la región y existen ejemplos de casos de países específicos?
3. ¿Cómo han respondido los enfoques de la organización sindical a las oportunidades y retos asociados con el trabajo en plataformas?
4. ¿Existen ejemplos de “creatividad organizativa” en los sindicatos para responder al trabajo en plataformas?
5. ¿Cómo están respondiendo los sindicatos a la pérdida de seguro social/protección social, la dirección algorítmica y la erosión del trabajo decente que podrían estar asociadas con las plataformas digitales de trabajo?

La conclusión a la que llega el artículo justifica la afirmación de que, con objeto de lograr colectivamente mejores derechos y de protegerlos, los sindicatos deben ser más proactivos al identificar a todos los tipos de trabajadores de plataformas digitales y dirigirse a ellos, y no solo a quienes son fácilmente reconocibles y visibles.

## La economía digital y el mundo del trabajo: información contextual

Se puede considerar que, a nivel tecnológico, lo que ha impulsado el crecimiento de la economía digital ha sido el desarrollo de tecnologías de software fáciles de utilizar y de libre acceso, el crecimiento de la inteligencia artificial, la disponibilidad de computación y almacenamiento en la nube y la tecnología de cadena de bloques. De manera similar y simultánea, la introducción de soluciones de conectividad de alta velocidad y de almacenamiento de datos de gran capacidad ha permitido el intercambio de grandes cantidades de datos e información entre los clientes y las empresas, a bajo costo y gran velocidad, lo que hasta el momento había sido inimaginable. El desarrollo de hardware ha conducido a la introducción de dispositivos inteligentes asequibles para los clientes y las empresas, lo cual ha propiciado el rápido crecimiento de la economía digital.

La economía digital también ha afectado al empleo de diversas maneras (Organización Internacional del Trabajo 2021).

- ▶ Las plataformas digitales han introducido la dirección algorítmica de los procesos y el desempeño laborales, la cual automatiza la asignación y la evaluación del trabajo y el cálculo de los pagos.
- ▶ Las operaciones de las plataformas han cambiado la organización del trabajo al transferir a los trabajadores la responsabilidad de los costos de funcionamiento y de la inversión en activos de capital, reduciendo así el riesgo para las plataformas. Por ejemplo, los bienes de capital, como las computadoras en las plataformas en línea o los vehículos en plataformas basadas en la geolocalización, que normalmente serían responsabilidad del operador de la plataforma, son proporcionados en su lugar por los propios trabajadores, que también asumen los costos relacionados con el combustible, el mantenimiento, la adquisición de licencias o los gastos de internet.
- ▶ Las plataformas han cambiado las relaciones de trabajo tradicionales: por lo general, tienen una pequeña fuerza de trabajo principal empleada directamente por la plataforma y una gran fuerza de trabajo subcontratada (a menudo en lugares remotos) que realiza determinadas tareas en la plataforma, la cual es proporcionada por el operador. Los trabajadores subcontratados son clasificados normalmente por las plataformas y por las instancias reguladoras del trabajo como contratistas independientes o por cuenta propia, y los pagos realizados a estos trabajadores se rigen por acuerdos sobre las condiciones de trabajo determinados por el operador, que no suelen incluir otras prestaciones o protecciones.

- ▶ Las plataformas digitales de trabajo también han creado un nuevo modelo de subcontratación del trabajo a una fuerza de trabajo mundial con competencias y conocimientos especializados que pueden no estar disponibles a nivel local o que resulta más económico obtener de este modo. Al mismo tiempo, las plataformas basadas en la geolocalización también han permitido a las empresas de los sectores hotelero, de la restauración y del comercio minorista expandir su base de clientes y aumentar su eficiencia; en particular desde el inicio de la pandemia de COVID-19, muchas de estas empresas también dependen de las plataformas de servicios de reparto para proseguir con sus actividades.

Sin embargo, se ha puesto de manifiesto que, al igual que sucede con la tecnología o la innovación, la economía digital tiene consecuencias tanto deseables como indeseables. Plantea cuestiones de competencia, privacidad de datos, protección social y laboral para los trabajadores de la economía digital, seguridad y protección para los clientes, y tributación para los Gobiernos, las cuales requieren una reevaluación de la legislación vigente. También puede agravar los retos existentes en materia de desarrollo, incluidas las desigualdades, a nivel tanto mundial como nacional. Las autoridades normativas han tardado en responder a los retos iniciales. Tal como lo explicó sucintamente un comentarista: “Es un viejo truco: empiece a hacer algo, deje que los legisladores y los jueces se tomen los diez años de costumbre para comprender lo que está sucediendo, y llegado ese momento será demasiado tarde para que [la empresa] dé marcha atrás” (Smith 2019).

Así pues, el reto para los Gobiernos y los organismos reguladores es actuar con celeridad para establecer normas y límites a fin de aprovechar los posibles beneficios de la economía digital, reduciendo al mínimo al mismo tiempo sus efectos adversos.

## El impacto en los sindicatos y en los afiliados

La OIT ha considerado que la aparición de las plataformas digitales en línea es una de las transformaciones más importantes que han tenido lugar en el último decenio en lo que respecta al trabajo y las condiciones de trabajo. Se ha observado que esta nueva forma de trabajo no solo ha perturbado los modelos de negocio existentes, sino también el modelo de empleo en el que se apoyan estos modelos de negocio: la relación tradicional amo-sirviente. Es indudable que los trabajadores han hecho una transición hacia el trabajo en las plataformas digitales debido a la oportunidad que estas brindan de trabajar desde cualquier lugar en el momento que ellos elijan, y de aceptar cualquier empleo que les convenga, o múltiples empleos al mismo tiempo (Organización Internacional del Trabajo 2021).

Sin embargo, existen muchos riesgos vinculados con esta modalidad de trabajo en lo que respecta a la seguridad y la situación laboral, por ejemplo, si los trabajadores perciben ingresos adecuados y gozan de protección social, protección de la salud y otras prestaciones: en resumen, si la economía digital creará trabajo decente. Estas cuestiones se han vuelto incluso más pertinentes en la pandemia mundial actual de COVID-19, debido a la pérdida

rápida y generalizada de empleo, el declive de sectores económicos prósperos que ha tenido un impacto en los medios de sustento, y el consiguiente aumento de la pobreza entre los grupos más vulnerables en todos los países.

El rápido incremento del trabajo en la economía digital también se ha identificado como uno de los factores que aumenta la presión sobre los sindicatos y las organizaciones de trabajadores, que se enfrentan a muchas amenazas nuevas y antiguas en diversos lugares del mundo. Visser (2019) indica que el declive industrial, los avances tecnológicos, la digitalización y la globalización son factores que han modificado la afiliación sindical y señala cuatro posibles futuros escenarios para el movimiento sindical:

- ▶ **marginación:** disminución de las tasas de sindicalización y envejecimiento de los sindicatos;
- ▶ **dualización:** defensa de las posiciones actuales y prestación de servicios a los afiliados más próximos a ellos;
- ▶ **sustitución:** proceso de sustituir los sindicatos por otras entidades, tales como las organizaciones no gubernamentales (ONG), los movimientos sociales, los Estados, los empleadores u otros organismos intermediarios, y
- ▶ **revitalización:** innovación de las tácticas y coaliciones para fortalecer los sindicatos a fin de que sean actores fuertes, pertinentes, democráticos y representativos al organizar y prestar servicios a la “nueva fuerza de trabajo inestable” (como la denomina Visser) en el Norte y el Sur globales.

Un documento de investigación reciente ha descrito el impacto del crecimiento de la economía digital en el trabajo de la siguiente manera:

Los posibles efectos perturbadores de las plataformas en los mercados de trabajo son considerables y superan su importancia como fuente actual de empleo. A pesar de los diversos intentos por comprender el trabajo en plataformas a través de los sindicatos, las cooperativas, los comités de empresa y herramientas de internet, estamos solamente en la fase inicial y aún queda mucho por inventar. Los defensores sostienen que el trabajo en plataformas puede beneficiar económicamente a los grupos socialmente marginados, incluidas las personas desempleadas, las personas aisladas geográficamente y los refugiados, aunque esto no parece haber sido importante en el caso de Uber (Hall y Krueger 2018).

Queda por ver cuál de los cuatro posibles futuros escenarios de Visser se materializará en ciertos entornos, o si observaremos una combinación de estos resultados. Sin embargo, es evidente que los sindicatos tendrán que elaborar planes de cara a diversas posibilidades a fin de seguir siendo pertinentes y ayudar a sus afiliados a superar los numerosos obstáculos a los que probablemente se enfrenten en la economía digital, en particular al trabajar en plataformas digitales.

## La transformación de la relación de trabajo en la economía digital

La mayoría de los sistemas nacionales de legislación laboral se basan en la relación de trabajo tradicional amo-sirviente, que se apoya en un contrato de trabajo. Una gran parte de la labor de la OIT en el primer siglo de su existencia fue garantizar que no se explotara a los trabajadores o que estos no estuvieran en desventaja, para lo cual se definieron los parámetros de esta relación de trabajo tradicional para incluir las “relaciones de trabajo encubiertas”<sup>1</sup> en un empeño por abordar el poder desigual de negociación entre los empleadores y los trabajadores. Más recientemente, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) ha tratado de aclarar las ambigüedades que surgen al determinar si una modalidad de trabajo constituye una relación de trabajo, pero también, y mucho más importante, ha reconocido que otros retos probablemente socaven el concepto tradicional de empleador y de trabajador en el futuro. Por consiguiente, el preámbulo de la Recomendación núm. 198 hace referencia a la idea tradicional de que la legislación laboral “trata, entre otras cosas, de resolver lo que puede constituir una desigualdad entre las posiciones de negociación de las partes en una relación de trabajo”, pero también reconoce que la orientación internacional sobre el alcance de la relación de trabajo debería seguir siendo pertinente con el tiempo y que “en el marco de la prestación de servicios transnacionales, es importante determinar a quién se considera como trabajador vinculado por una relación de trabajo, qué derechos tiene y quién es el empleador”. Sin embargo, incluso esa recomendación no previó la medida en que se transformaría la relación de trabajo en la economía digital.

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo reconoció la necesidad de que los Miembros colaboraran individual y colectivamente a fin de “responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas”, basándose en “el tripartismo y el diálogo social”, pero reafirmó “la continua pertinencia de la relación de trabajo” (OIT 2019). La Declaración se basó en amplias consultas con los miembros tripartitos y expertos clave, y reconoció que todo apuntaba a que el trabajo digital y en plataformas se expandiría en el futuro. La OIT también reconoció que “las plataformas digitales de trabajo proporcionan nuevas fuentes de ingresos a muchos trabajadores en diferentes partes del mundo, pero la dispersión inherente a ese tipo de trabajo en múltiples jurisdicciones internacionales dificulta el control del cumplimiento de las legislaciones laborales aplicables. El trabajo a veces está mal remunerado, a menudo por debajo de los salarios mínimos vigentes, y no existen mecanismos oficiales para hacer frente al trato injusto”, y recomendó el

---

<sup>1</sup> “Disfrazar una relación de trabajo significa crearle una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley o evadir impuestos o las obligaciones de la seguridad social. Se trata pues de una acción destinada a ocultar o deformar la relación de trabajo, dándole otro ropaje mediante una figura jurídica o una forma distinta. Una relación de trabajo encubierta también puede servir para ocultar la *identidad del empleador*, cuando la persona designada como tal en realidad es un intermediario que libera al empleador de aparecer como parte en la relación de trabajo y, de esta manera, de la responsabilidad que debiera asumir ante su personal” (Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)).

establecimiento de “un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas” (Comisión Mundial 2019). Por tanto, la Declaración resume el dilema de la economía digital y de las plataformas digitales de trabajo: extender los principios del trabajo decente en el marco de la relación de trabajo a la economía digital y las plataformas digitales, que se apoyan en una negativa a reconocer dicha relación de trabajo.

Actualmente, el trabajo digital y de plataformas tiene un alcance mundial y se utiliza en todas las regiones del mundo, pero no existe una definición uniforme o universal para los trabajadores que prestan servicios en la economía digital. La mayoría de los sistemas jurídicos prevén las condiciones de trabajo, así como los derechos en el trabajo, solo cuando existe una relación de trabajo, aunque difiera la definición de lo que constituye esta última. La regulación de las modalidades de trabajo en la economía digital también es difícil debido a la separación física, geográfica y digital entre el trabajador y el proveedor de dicho trabajo (que sería el empleador en las relaciones laborales tradicionales): cualquier usuario en la economía digital puede encubrir su ubicación e identificarse utilizando redes personales virtuales y, cuando los usuarios y proveedores de trabajo digital se conectan únicamente a través de la tecnología y a menudo están establecidos en diferentes jurisdicciones, la aplicación de las leyes laborales resulta problemática y, en muchos casos, no es posible a través de las fronteras nacionales.

En algunos casos, la naturaleza del trabajo realizado en la economía digital por estos trabajadores puede superar incluso el alcance de las responsabilidades de un trabajador en una relación de trabajo tradicional. Por ejemplo, se puede encomendar a los trabajadores de la economía digital o de plataformas que ayuden a procesar y organizar los datos básicos que se necesitan para garantizar el buen funcionamiento de la plataforma; los operadores de plataformas no solo han reducido los costos al poder contar con una oferta virtualmente ilimitada de trabajadores de plataformas, sino que también han eliminado la necesidad de más trabajadores para introducir datos y gestionar los sistemas a nivel de entrada. Estos datos son esenciales para el aprendizaje automático y los algoritmos de formación para la futura automatización (UNCTAD 2019). Por ejemplo, en las plataformas de vehículos con conductor y de servicios de reparto, los conductores también introducen datos en la base de datos de la empresa además de transportar a personas. A continuación, dichos datos se utilizan para automatizar la gestión de las operaciones de la empresa, como enviar conductores o aumentar los precios de los servicios, sin que los conductores sean conscientes de que están prestando servicios adicionales al operador de la plataforma; los conductores no reciben compensación adicional por ese trabajo, y a menudo están en desventaja como consecuencia de la facilitación de información en tiempo real (Chen y Qiu 2019).

Debido a la naturaleza misma del trabajo en la economía digital, no existen datos exactos sobre la situación laboral de los trabajadores, aunque una gran parte de los estudios disponibles indican que apenas hay trabajadores de plataformas con una relación de trabajo tradicional (Hauben, Lenaerts y Kraatz 2020, 24). De hecho, muchos de los operadores de plataformas garantizan que las condiciones disponibles públicamente para inscribirse en sus plataformas subrayan que los trabajadores (tales como los conductores de transporte

compartido y los proveedores/facilitadores de servicios de taxi) son “contratistas independientes” o “conductores independientes”.

La terminología utilizada por los operadores de plataformas tiene claramente por objeto eliminar cualquier punto de intersección entre los operadores de plataformas y cualquier trabajador de plataformas. En particular, DiDi (un operador de plataformas de vehículos con conductor en China y Mongolia) ha ampliado esta exención de responsabilidad para incluir en su [acuerdo de conductor](#) el derecho de indemnización por el trabajador en caso de que una autoridad considere que la relación existente es la de empleador-trabajador, así como la recuperación de las prestaciones para los trabajadores que deben pagarse si se reconoce una relación de trabajo. Con independencia de que se ejerza el derecho a dicha indemnización, o de que este pueda ejercerse legalmente, es dudoso, pero merece la pena señalarlo, que el operador de la plataforma lo considere suficientemente importante para incluir una referencia específica al respecto en el acuerdo.

Por consiguiente, está claro que los operadores de plataformas tratarán de alejar su plataforma de la presunción de una relación de trabajo con los trabajadores de la economía digital.

### ***Impacto de la pandemia en la economía del trabajo digital***

En 2020, la tasa mundial de desempleo alcanzó el 6,5 por ciento, lo que representa un aumento de 1,1 puntos porcentuales respecto del año anterior; en Asia Central y Meridional, el incremento fue mayor, de 1,3 puntos porcentuales (Naciones Unidas 2021). El número de personas desempleadas en todo el mundo se incrementó en 33 millones, alcanzando 220 millones. Se prevé que esta cifra caerá a 205 millones. Aunque esta cifra disminuyó ligeramente en 2022, indicando el posible inicio de una recuperación económica posterior a la pandemia, las Naciones Unidas prevén que la tasa mundial de desempleo seguirá superando el nivel del 5,4 por ciento alcanzado en 2019, al menos hasta 2023.

Es interesante señalar que es posible que algunas de las personas que han perdido su empleo como consecuencia de la pandemia hayan hecho una transición hacia la economía digital como trabajadores de plataformas. Un informe reciente de la OIT señaló que entre 2017 y 2020 “se ha registrado un aumento tanto de la demanda como de la oferta de mano de obra para este tipo de trabajos en línea en plataformas digitales. El inicio de la pandemia de COVID-19 y el consiguiente cambio hacia el trabajo a distancia o el teletrabajo han provocado un aumento de la demanda de este tipo de trabajo desde mediados de abril hasta junio de 2020, a diferencia de años anteriores. Los datos muestran que la oferta ha aumentado a un ritmo más rápido que la demanda, incluso durante la crisis de la COVID-19” (Organización Internacional del Trabajo 2021). Este último punto podría tener un impacto negativo en la capacidad de los trabajadores para conseguir un trabajo y obtener ingresos considerables. Otras características del trabajo en plataformas, como el hecho de no poder beneficiarse de cobertura de seguridad social, también han generado dificultades notables para todos los trabajadores de plataformas durante la pandemia, sobre todo para los de las plataformas

basadas en la geolocalización, en particular las mujeres, que se enfrentan a diversos riesgos para la seguridad y salud en el trabajo que han sido exacerbados por la pandemia.

## **Análisis a nivel de país**

Se han seleccionado los siguientes países para estudiar con más detenimiento el impacto de la economía digital en la relación de trabajo y las consecuencias para las organizaciones de trabajadores: Bangladesh, India, Malasia, Mongolia, Sri Lanka y Tailandia. Con la salvedad de la India y Malasia, los países seleccionados han adoptado un enfoque tradicional a la hora de definir un empleador, un trabajador y la relación de trabajo que excluye las relaciones de trabajo no tradicionales de la cobertura que brindan las legislaciones laborales nacionales. La India y Malasia han reconocido las modalidades de trabajo en la economía digital, tales como el trabajo en plataformas y los trabajadores de plataformas, con el objetivo de proporcionar seguridad social. Este enfoque es relativamente reciente, y el impacto práctico y la aplicación de estas disposiciones y los límites de dicha cobertura todavía no están claros. Sin embargo, se acoge con agrado la clara intención de extender la cobertura de al menos algunas prestaciones a los trabajadores de la economía digital en ambos países, en vista del rápido desarrollo de sus plataformas digitales de trabajo y de otros tipos de trabajo digital. Esto puede servir de orientación para otros países que tratan de superar los retos que representa aplicar las protecciones establecidas en el contexto de las relaciones laborales tradicionales y extenderlas a las modalidades de trabajo emergentes en la economía digital.

Desde la perspectiva de organizar a los trabajadores digitales, la mayoría de las plataformas clasifican a estos trabajadores como contratistas independientes; en todos los países estudiados en este informe (salvo Tailandia), esta clasificación impide que los trabajadores constituyan un sindicato o se afilien a él, o participen en la negociación colectiva. “Incluso cuando es posible la sindicalización, el predominio de las modalidades atípicas de trabajo puede plantear retos a la hora de lograr el reconocimiento efectivo de los sindicatos y la negociación. Así pues, los trabajadores de plataformas tienen múltiples dificultades al tratar de lograr una voz y una estructura colectivas y de crear una regulación del empleo duradera y aplicable” (Visser 2019). El derecho a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos depende con frecuencia de una relación de trabajo directa con un único empleador y debido a la naturaleza misma de la economía digital es improbable que pueda establecerse una relación directa.

## **Organizar a los trabajadores de la economía digital: experiencias sindicales en seis países**

Se entrevistó a representantes sindicales de cada uno de los países utilizando una nota informativa enviada antes de la entrevista en la que se identificaban temas centrales de discusión (las notas de la entrevista figuran en anexo al presente artículo). Dado que los temas centrales eran aproximadamente comparables para cada país, las respuestas se

agrupan y describen en la pregunta respectiva para facilitar la discusión. Sin embargo, cabe señalar que todos los sindicatos entrevistados se centraron casi por completo en la economía de plataformas, y fundamentalmente en las plataformas digitales de vehículos con conductor y de servicios de reparto. Esto probablemente se debió a la visibilidad de los trabajadores ocupados en estos sectores y a su elevado número; la mayoría de los sindicatos señalaron que se han centrado en organizar a estos trabajadores de plataformas como un punto de partida para organizar a los trabajadores de la economía digital en general. Este enfoque puede considerarse una manera práctica de comenzar la labor para resolver los numerosos problemas a los que se enfrentan los trabajadores de la economía digital, ya que es más probable que los sindicatos lleven a cabo campañas para lograr reformas o mejores condiciones para los trabajadores de plataformas digitales que operan a nivel local; se trata de un enfoque que, a su vez, podría extenderse a otros trabajadores de plataformas o de la economía digital que son menos accesibles y tienen menos probabilidades de emprender acciones colectivas contra los operadores de plataformas y las empresas de comercio digital. Se considera demasiado difícil tratar de organizar a otro tipo de trabajadores en las plataformas digitales transnacionales, en vista de la complejidad de llegar a dichos trabajadores y de la ubicación de los operadores de plataformas fuera de las jurisdicciones nacionales. Por tanto, la discusión se centra en los trabajadores de plataformas digitales que operan a nivel local en cada país. Las respuestas de los sindicatos en los seis países se resumen a continuación, apoyándose en las preguntas comunes de la entrevista dirigidas a todos los participantes.

### ***Protección disponible para los trabajadores de la economía digital, en particular con respecto a la sindicalización***

Solo dos de los países, la India y Malasia, habían extendido la cobertura de la legislación laboral a los trabajadores en la economía digital, ya que normalmente se les consideraba trabajadores independientes o por cuenta propia. En Tailandia, un real decreto reciente centrado en la economía digital contenía disposiciones encaminadas a proteger los derechos de los consumidores y a garantizar el registro de los operadores de plataformas, así como disposiciones fiscales. Sin embargo, no existía ninguna disposición sobre los derechos de los trabajadores de la economía digital y era improbable que se introdujeran actualmente nuevas disposiciones. En Mongolia, en julio de 2021 se adoptó una nueva legislación laboral; si bien esta contenía una disposición específica sobre los contratos de trabajo, el periodo de prueba, el trabajo estacional y el trabajo a distancia, los trabajadores de la economía digital no estaban cubiertos por esta ley, ya que no había ningún acuerdo de empleo con los operadores de plataformas para que gozaran de los derechos y protecciones previstos por la ley. El proyecto de ley se había revisado durante un periodo de nueve años y estas disposiciones tenían por objeto principalmente fomentar la formalización del empleo de pastores, trabajadores agrícolas rurales y trabajadores domésticos, en lugar de extender la cobertura a los trabajadores de la economía digital.

La India estaba en proceso de refundición de 44 leyes del Gobierno central en cuatro códigos del trabajo integrales: a) el Código sobre Salarios, 2019; b) el Código sobre Seguridad, Salud y Condiciones de Trabajo, 2020; c) el Código de Relaciones Laborales, 2020, y d) el Código sobre Seguridad Social, 2020<sup>2</sup>. Si bien los demás códigos se encontraban en diversas etapas del proceso legislativo, el Código de Seguridad Social, por primera vez, se aplicaba a ciertos tipos no tradicionales de ocupaciones y de trabajadores, como los trabajadores de plataformas y los trabajadores no organizados, para la concesión de prestaciones de seguridad social. El alcance del término “trabajador asalariado” se había extendido para incluir a los trabajadores subcontratados y exigir a los empleadores que pagaran algunas cotizaciones de seguridad social (como las cotizaciones al fondo de previsión) para dichos trabajadores. Una causa de interés público incoada por la Federación India de Trabajadores del Transporte en Plataformas Digitales pretendía que se tratara a los trabajadores de plataformas como trabajadores no organizados en el marco de la Ley de Seguridad Social de los Trabajadores no Organizados, 2008, para que tuvieran derecho a todas las prestaciones de seguridad social previstas por la ley. Los sindicatos sostenían que el hecho de que estos trabajadores no tuvieran derecho a dichas prestaciones constituía una violación del derecho de los trabajadores al trabajo, los medios de subsistencia y la igualdad de oportunidades que garantiza la Constitución (Anand 2020). Si esta iniciativa tenía éxito, fortalecería la posición de los trabajadores de plataformas, ya que dichos trabajadores debían ser reconocidos entonces para poder recibir prestaciones relacionadas con el empleo.

Malasia había creado dos programas para introducir la seguridad social para los trabajadores de plataformas y otros trabajadores a través del Régimen de Seguridad Social para los Trabajadores Independientes, establecido en el marco de la Ley de Seguridad Social para los Trabajadores Independientes, de 2017. Era un régimen obligatorio para los trabajadores independientes que incluía explícitamente a los trabajadores de plataformas de vehículos con conductor y brindaba protección a los trabajadores independientes asegurados contra las lesiones laborales, incluidas las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo. Esta última disposición permitía aportar cotizaciones voluntarias para su jubilación a los trabajadores independientes y a quienes no percibían ingresos regulares con cotizaciones voluntarias e incentivos para la jubilación (i-Saraan), y recibir asimismo otras cotizaciones del Gobierno (Kidd 2020).

Estas iniciativas de dos países diferentes enfocaban la cuestión de la protección de los trabajadores de la economía digital a través de la facilitación de seguridad social, probablemente gracias a la capacidad de proporcionar protección social sin que para ello fuera necesario tener una relación de trabajo.

<sup>2</sup> El Código de Seguridad Social refundió las siguientes leyes laborales centrales: a) la Ley de Indemnización de los Trabajadores, 1923; b) la Ley del Seguro Estatal de los Trabajadores, 1948; c) la Ley del Fondo de Previsión de los Trabajadores, 1956; d) la Ley de Intercambios de Empleo (Notificación Obligatoria de Vacantes), 1959; e) la Ley de Prestaciones de Maternidad, 1961; f) la Ley de Pago de Gratificaciones, 1972; g) la Ley del Fondo de Bienestar de los Trabajadores del Cine, 1981; h) la Ley del Impuesto de Bienestar de los Trabajadores de la Construcción, y i) la Ley de Seguridad Social de los Trabajadores no Organizados, 2008.

### ***Impacto de la creciente orientación hacia la economía digital en los afiliados sindicales actuales***

En todos los países se consideró que los afiliados sindicales, y especialmente los trabajadores no sindicalizados que se incorporaban al mercado de trabajo, realizaban cada vez más trabajo en la economía digital. Se pusieron de relieve varios motivos, tales como el impacto de la pandemia (en los seis países); la reticencia de los jóvenes a aceptar normas obsoletas en el lugar de trabajo y su interés en determinar ellos mismos las condiciones de trabajo (Malasia); la mayor flexibilidad del trabajo digital y en plataformas (en los seis países); el potencial relativamente mayor de obtener ingresos en la economía digital, y la falta de control por los supervisores y directores que limitaba tradicionalmente la libertad en el lugar de trabajo. Las condiciones de trabajo eran difíciles y la mayoría de los trabajadores no comprendían los algoritmos ni los criterios tecnológicos utilizados por las plataformas para calcular los salarios y las comisiones, pero los trabajadores relativamente más jóvenes preferían la flexibilidad de trabajar cuando querían y solo en la medida en que lo necesitaban, para lograr sus aspiraciones limitadas.

Los representantes sindicales de Malasia pusieron de relieve que los trabajadores no eran conscientes de que los operadores de plataformas les habían traspasado el costo del equipo y del capital, ni de los riesgos que conllevaba el trabajo en plataformas y en la economía digital. Los conductores también se enfrentaban a un mayor riesgo debido a posibles accidentes, al impago de los servicios de transporte y a las cancelaciones, y no tenían un sistema formal o informal de seguridad social en el que apoyarse en las situaciones de emergencia. Sin embargo, muchos trabajadores más jóvenes no deseaban examinar problemas que, a su juicio, era improbable que les afectaran durante cierto tiempo, y se centraban únicamente en la flexibilidad y la libertad para determinar sus propios horarios y rutinas de trabajo en las plataformas, considerándolo una ventaja. Los representantes sindicales señalaron que los sindicatos no podían adoptar esta opinión y que estaban estudiando diferentes mecanismos para proporcionar un sistema de seguridad social y un seguro de salud a estos trabajadores. Los dirigentes sindicales señalaron que estaban colaborando con las organizaciones internacionales a fin de sensibilizar a los trabajadores de plataformas digitales acerca de las ventajas de afiliarse a sindicatos y de los derechos de los trabajadores, tales como la atención de salud y la seguridad social.

Uno de los principales problemas parecía ser el impedimento legal por el que los afiliados que habían perdido su empleo (debido a la pandemia o por cualquier otro motivo) no podían seguir estando afiliados al sindicato, ya que normalmente solo los trabajadores asalariados tenían derecho a afiliarse a un sindicato. En Sri Lanka, para estar afiliado a un sindicato se tenía que ser un “trabajador”, y una persona que no trabajara podía ser elegida dirigente sindical en circunstancias muy limitadas. Aunque era probable que los trabajadores desempleados que se incorporaban a la economía de plataformas digitales no tuvieran derecho a afiliarse a un sindicato, o a seguir estando afiliados a un sindicato, los sindicatos en Sri Lanka no consideraban que esto representara una gran amenaza respecto

de su número de afiliados, posiblemente porque era improbable que una autoridad tomara medidas para negar a esos trabajadores la pertenencia a un sindicato.

Solo la India permitía que los trabajadores de la economía digital, los trabajadores de la economía informal o los trabajadores subcontratados se afiliaran a un sindicato (esto parecía estar justificado en la definición de “trabajadores no organizados”, aunque no estaba claro si el derecho se había establecido judicialmente). En la mayoría de los países, los trabajadores de plataformas de vehículos con conductor o de comercio digital habían constituido asociaciones sindicales y se habían afiliado a continuación a un sindicato o a una federación sindical con miras a defender los derechos de los trabajadores (por ejemplo, en Sri Lanka).

### ***Impacto de la pandemia de COVID-19 en los sindicalistas***

La mayoría de los sindicatos señalaron que la pandemia seguía causando la pérdida de empleo entre sus afiliados y otros trabajadores, pero que sus respectivos Gobiernos no habían emprendido iniciativas específicas para generar empleo o proporcionar prestaciones de desempleo a dichos trabajadores. La mayoría de los afiliados que habían perdido su empleo esperaban incorporarse a la economía de plataformas, pero dado que el creciente número de trabajadores significaba que los ingresos se reducirían para cada trabajador, había un cierto grado de incertidumbre acerca de si podrían continuar trabajando en la economía digital.

Sin embargo, los encuestados opinaban en general que los trabajadores de plataformas digitales tenían unos ingresos superiores a los percibidos por aquellos que tenían una relación de trabajo tradicional comparable (Malasia, Sri Lanka); esto podía obedecer a la no aplicación de la seguridad social obligatoria y a las desgravaciones fiscales, en el momento del pago, sobre los ingresos de los trabajadores de plataformas digitales, lo cual reduciría los ingresos netos de otros trabajadores.

En este contexto, es interesante señalar que existen algunas iniciativas en otros países, como la cooperativa de trabajadores en Londres (Reino Unido), que han aunado esfuerzos para crear plataformas de servicios de reparto de propiedad local como una respuesta a la proliferación de las plataformas de trabajo mundiales (Ayuntamiento de Islington 2021). Si bien es improbable que estas sean tan populares o rentables como las plataformas de trabajo mundiales, pueden atraer a los clientes a plataformas de propiedad y gestión locales, promoviendo los conceptos de sostenibilidad y de orgullo local al ayudar a las empresas endógenas.

### ***Impacto del trabajo en plataformas digitales en las operaciones sindicales y la negociación colectiva***

Las modalidades de trabajo digital afectan a los trabajadores de dos maneras, como se desprende de la discusión con los encuestados sindicales en los diferentes países. En primer lugar, en muchos países, una relación de trabajo es una condición imprescindible

para ejercer el derecho de libertad sindical mediante la constitución de un sindicato o la afiliación a él. En ausencia de dicha relación, las definiciones legales no reconocen el derecho de un trabajador de la economía digital a afiliarse a un sindicato. Aunque es posible que ninguna autoridad reguladora controle o vele por su cumplimiento debido a dificultades prácticas, en caso de que se impugnaran las condiciones de trabajo o cualquier otro asunto, el trabajador tendría que establecer en primer lugar el derecho a afiliarse a un sindicato antes de que pueda darse curso a su queja. De lo contrario, la falta de estatus del trabajador probablemente impida que pueda solicitar ayuda o que la pueda recibir.

En segundo lugar, los sindicatos también parecen centrarse en programas de divulgación basados en la facilidad de acceso a los trabajadores de plataformas, tales como los trabajadores de plataformas de transporte compartido y de servicios de reparto, en lugar de a los trabajadores en línea, tales como los trabajadores que realizan un trabajo colaborativo en plataformas digitales (*crowdworkers*), que trabajan a domicilio o por cuenta propia, lo cual hace difícil organizarlos e incluso ponerse en contacto con ellos. Aunque no se previó ninguna encuesta para los trabajadores en el marco de este estudio de investigación, la información proporcionada por los representantes sindicales indica que dichos trabajadores normalmente no son conscientes de ningún derecho legal relacionado con el empleo en la economía de plataformas digitales y no saben si tendrían derecho a afiliarse a un sindicato. Un estudio reciente sobre las plataformas digitales de trabajo (Berg *et al.* 2018) recomienda una serie de iniciativas que pueden ayudar a superar los obstáculos a los que se enfrentan los sindicatos para llegar a los trabajadores de plataformas transnacionales, como proporcionar un mecanismo para que los trabajadores evalúen las plataformas que proporcionan trabajo. Sin embargo, en el contexto de la creciente oferta de estos trabajadores a raíz de la pandemia, especialmente en la región objeto de estudio, sería difícil que los sindicatos utilizaran estos mecanismos.

En lo referente a la negociación colectiva, en varios países no existe un reconocimiento obligatorio de los sindicatos con fines de negociación, por lo que la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es más bien una cuestión de acuerdo mutuo que de derecho. Sri Lanka, aunque reconoce la responsabilidad del empleador de reconocer un sindicato al que está afiliado más del 40 por ciento de la fuerza de trabajo con fines de negociación, ha sido objeto de críticas por los investigadores y la OIT por tener un umbral arbitrario y poco práctico para el reconocimiento. Por consiguiente, incluso cuando existe el derecho de reconocimiento, las disposiciones varían entre los diversos países al garantizar tal derecho.

Los convenios colectivos están previstos en la legislación nacional de todos los países y se han introducido en el lugar de trabajo, a nivel industrial y nacional. Sin embargo, no existen convenios colectivos que cubran a los trabajadores de plataformas digitales en ninguno de los seis países estudiados, y ninguno de los sindicatos están emprendiendo tales iniciativas. En Sri Lanka, un grupo de conductores inscritos en una plataforma de vehículos con conductor habían constituido una asociación con la asistencia de un sindicato convencional. Sin embargo, no habían tratado de registrarse como un sindicato, sino que en su lugar realizaban

su actividad como una sociedad registrada ante la autoridad gubernamental local (YouCab.lk 2019). Habían colaborado con gran éxito con el operador de la plataforma y habían concluido un memorando de entendimiento sobre diversos aspectos de las condiciones de trabajo, y seguían centrándose en sumar afiliados<sup>3</sup>. Aunque se informó de que otro operador de plataforma de transporte de vehículos con conductor había introducido un seguro de vida y de salud para los conductores, los trabajadores no eran conscientes de la existencia de dicho seguro y señalaban que necesitaban asistencia mucho más que un seguro, ya que tenían que asumir ellos mismos los elevados costos de explotación.

### ***Ayudar a los trabajadores de plataformas digitales a obtener derechos laborales y garantizar la libertad sindical***

Con la salvedad de la India, la mayoría de los países no consideraban que una asociación de trabajadores de plataformas digitales pudiera registrarse como un sindicato mientras los trabajadores estuvieran clasificados como trabajadores independientes, o mientras estuvieran excluidos de la legislación laboral. Sin embargo, muchas organizaciones habían formulado otras estrategias para llegar a los trabajadores de la economía digital y de plataformas, con la intención de alentarles a organizarse de alguna manera.

- ▶ En **Bangladesh**, los sindicatos tradicionales están ayudando a los trabajadores de plataformas a presionar al Gobierno y a los operadores de plataformas para que garanticen derechos básicos en el empleo. En tiempos recientes, los sindicatos han ayudado al Sindicato de Conductores de Transporte Compartido de Dhaka a presentar seis peticiones al Gobierno, a saber: 1) poner fin a todos los tipos de acoso policial; 2) reconocer a los conductores de plataformas digitales como trabajadores; 3) fijar una comisión del 10 por ciento en lugar del 25 por ciento para todo tipo de servicios de transporte; 4) organizar zonas de estacionamiento para los vehículos de transporte compartido en Dhaka, Chittagong y Sylhet; 5) exonerar a los vehículos registrados de transporte compartido del pago del anticipo del impuesto sobre la renta como transporte público, y 6) reembolsar los impuestos recaudados de los propietarios de los vehículos registrados el año anterior (Dhaka Tribune 2021). Aunque todavía no se haya recibido una respuesta del Gobierno, el hecho de que el sindicato de conductores pudiera organizar una huelga de 24 horas en el servicio de transporte indica su poder de negociación subyacente.
- ▶ **Malasia** está llegando a los trabajadores más jóvenes de la economía digital para que se afilien al sindicato, con independencia de su situación laboral. Aunque los trabajadores jóvenes no estén interesados en los beneficios a largo plazo, ya que se centran más en maximizar los ingresos, el sindicato está tratando de proporcionar perspectivas a más largo plazo negociando con el Gobierno.

<sup>3</sup> El memorando de entendimiento no entra dentro de la definición de convenio colectivo en la legislación pertinente de Sri Lanka, ya que no se consideraría que los trabajadores son empleados de la organización operadora pertinente, ni se consideraría que esta última es un empleador.

- ▶ **Mongolia** ha introducido una aplicación basada en internet, denominada CMTU, que puede descargarse en un teléfono inteligente. La aplicación contiene información sobre la oficina más cercana del sindicato y cuestiones similares, y está orientada principalmente al 30 por ciento de la fuerza de trabajo que está clasificada como trabajadores independientes y que trabaja como pastores en zonas lejanas a las que no puede accederse en persona. La digitalización que ha tenido lugar después de la pandemia ha ayudado a este respecto, ya que la mayoría de los trabajadores se han visto obligados a mejorar sus competencias de tecnología de la información y comunicaciones, e incluso la negociación colectiva se lleva a cabo virtualmente.
- ▶ **Tailandia** está organizando a los trabajadores de plataformas a través de las redes sociales y de peticiones en línea, creando redes con las organizaciones de la sociedad civil. La organización de activistas ayudó a un sindicato de 500 repartidores de comida a emprender una campaña en línea en el sitio web de Change.org para convencer a los operadores de plataformas de que proporcionaran un seguro médico a los trabajadores. La petición fue apoyada por 4 000 signatarios.

Algunos de los sindicatos señalaron que, aunque no disponían de datos concretos, los afiliados de los sindicatos se vieron negativamente afectados durante la pandemia, y era probable que se vieran todavía más afectados por el crecimiento de la economía digital. En primer lugar, los trabajadores que se incorporaban al trabajo en la economía digital como consecuencia de la pérdida de empleo durante la pandemia o por otros motivos a menudo se alejaban de sus lugares de trabajo anteriores con miras a reducir los costos asociados con el trabajo en la economía de plataformas (por ejemplo, trasladándose a un lugar en el que existía una mayor demanda de servicios de plataforma y de comercio electrónico), por lo que no podían seguir estando afiliados. En segundo lugar, dichos trabajadores no tenían derecho a seguir estando afiliados, porque ya no estaban clasificados como trabajadores. Los sindicatos tampoco estaban seguros de su derecho a emprender campañas en nombre de esos trabajadores y se limitaban a alentarles a constituir colectivos y asociaciones que pudieran asociarse a continuación de alguna manera con el sindicato.

El derecho de libertad sindical de todos los trabajadores y empleadores, “sin ninguna distinción”, se reconoce en el artículo 2 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Por consiguiente, un trabajador de la economía digital debe poder afiliarse a un sindicato, sea cual fuere su relación de trabajo. Sin embargo, incluso en los casos en que se ha ratificado el Convenio, las restricciones a nivel nacional hacen difícil que los trabajadores y los sindicatos determinen si los trabajadores de la economía digital también están protegidos. Por ejemplo, si bien la Constitución de Sri Lanka establece el derecho fundamental de todos los ciudadanos de constituir un sindicato y afiliarse a él, las restricciones de ese derecho fundamental en la legislación preexistente dan lugar a que el derecho a afiliarse a un sindicato esté supeditado a la existencia de un contrato de trabajo. Por consiguiente, el derecho de un trabajador de la economía digital a afiliarse a un sindicato debe indicarse sin ambigüedad, a fin de proteger mejor los derechos en el empleo.

## Conclusiones y recomendaciones: superar los retos que plantea organizar a los trabajadores de la economía digital

### Conclusiones

El resumen de las discusiones mantenidas con los representantes sindicales en los seis países que antecede ha puesto de relieve una distinción en los esfuerzos encaminados a organizar a los trabajadores apoyándose en la visibilidad: cada sindicato se centró en los trabajadores de plataformas de vehículos con conductor y de servicios de reparto, evidentemente debido a la mayor probabilidad de identificar a dichos trabajadores, así como a la relativa facilidad para dirigirse a ellos; la capacidad para identificar a los empleadores dentro de las fronteras y los sistemas legislativos del país, y para negociar con ellos, también fue un motivo de que la atención se centrara en estos trabajadores, en lugar de concentrarse en los operadores de plataformas fuera de las fronteras nacionales. No se ha notificado ningún intento de organizar a otros tipos de trabajadores, como los trabajadores del comercio electrónico o los que realizan un trabajo colaborativo en plataformas digitales; la respuesta a la pregunta específica de si el sindicato encuestado había tratado de organizar a dichos trabajadores era que no había ninguna manera de identificar a esos trabajadores y que, incluso cuando la había, era improbable que dichos trabajadores estuvieran interesados en afiliarse a sindicatos u organizarse colectivamente, ya que no se enfrentaban a los mismos problemas que los trabajadores de plataformas de transporte compartido o de servicios de reparto. No había pruebas de que los sindicatos utilizaran la tecnología que los propios trabajadores estaban utilizando para obtener un trabajo y trabajar (internet, plataformas digitales y redes sociales), a fin de alentar y motivar a los trabajadores para que se organizaran y se afiliaran a un sindicato.

Por consiguiente, las respuestas a las preguntas del estudio se basan en las respuestas de los sindicatos relativas a los trabajadores de plataformas “fuera de línea” que constituyen su grupo seleccionado, pero las recomendaciones comprenden la población más extensa de trabajadores de la economía digital.

### Recomendaciones

**La necesidad de que los sindicatos utilicen mejor la tecnología digital.** De la discusión anterior se desprende claramente que, a fin de lograr de manera colectiva mejores derechos, los sindicatos en los países estudiados deben ser más proactivos al identificar y dirigirse a todos los tipos de trabajadores de plataformas digitales, y no solo a quienes son fácilmente reconocibles y visibles. La OIT ha reconocido que “las organizaciones de trabajadores han de adoptar técnicas de organización innovadoras, en particular mediante el uso de la tecnología digital, para organizar a los trabajadores” (Comisión Mundial 2019). Los trabajadores en diversos lugares de trabajo y países pueden organizarse a través de medios digitales y participar en nuevas formas de acción conectada. La tecnología digital

brinda a las organizaciones de trabajadores la posibilidad de conectar con los trabajadores fuera de los lugares de trabajo tradicionales y ofrecer nuevos servicios, tales como la exploración de datos para diseñar estrategias eficaces y el intercambio de información sobre las plataformas de trabajo colaborativo o las prestaciones transferibles.

Si bien puede ser muy beneficioso crear alianzas con otros colectivos de la sociedad civil, esto no puede sustituir la labor de organizar a los trabajadores, ya sean las mujeres que trabajan por cuenta propia en la economía informal, los trabajadores rurales o los trabajadores de plataformas digitales. Los trabajadores de la economía informal a menudo han mejorado su situación organizándose, colaborando con las cooperativas y con las organizaciones comunitarias. Por consiguiente, las organizaciones de trabajadores deben adoptar estrategias de organización inclusivas, extendiendo la afiliación a los trabajadores de plataformas digitales cuando sea posible.

Existen ejemplos de esfuerzos satisfactorios de otros países que pueden proporcionar orientación a la hora de organizar a los trabajadores de los lugares de trabajo digitales. El sindicato español Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, inspirado por el éxito del sindicato alemán IG Metal al organizar a los trabajadores creando contenido en la plataforma en línea de YouTube, se ha dirigido a las personas que obtienen sus medios de sustento creando contenido en línea y actualmente está estableciendo un sindicato para los creadores de contenido y elaborando directrices para la negociación colectiva en el sector de las redes sociales. En Serbia, los sindicatos protestaron con éxito contra los planes del Gobierno de cobrar impuestos más elevados a algunos grupos de trabajadores independientes, como los traductores (Voet 2021). En Bélgica, se han utilizado técnicas de organización muy básicas; por ejemplo, los sindicatos han ofrecido bebidas calientes y servicios de reparación de bicicletas en puntos en los que se congregan los repartidores, a fin de impulsar la organización de los trabajadores de plataformas.

**El examen de diferentes modelos de organizaciones de trabajadores.** En los lugares en los que la legislación nacional no reconoce el derecho de los trabajadores digitales a afiliarse a sindicatos, las experiencias de otros países indican que los trabajadores han establecido comités de empresa y otras organizaciones, que pueden desempeñar un papel útil a la hora de allanar el camino para obtener el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos. Por ejemplo, los comités de empresa pueden proporcionar una plataforma de colaboración con los empleadores para mejorar la seguridad y la salud, como se ha hecho en Sri Lanka con una sociedad de trabajadores de plataformas digitales. Si bien estas asociaciones o “no sindicatos” no pueden sustituir a los sindicatos, en algunos entornos jurídicos puede ser conveniente que los sindicatos examinen con más detenimiento estos mecanismos para que puedan apoyarse en ellos a fin de organizar a los trabajadores en cada país.

**Tratar de lograr la ampliación judicial de la definición estándar de relación de trabajo.**

Tal como se desprende de la serie de decisiones judiciales que han cambiado recientemente la definición de relación de trabajo por los operadores de plataformas, puede ser posible que los sindicatos en otros países busquen intervenciones similares según las circunstancias de cada país. La mayoría de los sistemas judiciales en la región han mostrado ser favorables a una interpretación progresiva de las leyes basada en las tendencias de otras jurisdicciones; por lo tanto, como en el caso de la India, una causa de interés público o iniciativas similares pueden proporcionar ciertas ventajas para los trabajadores y los sindicatos.

**Acuerdos bilaterales o multilaterales a nivel nacional sobre las normas internacionales.**

La cuestión de la falta de jurisdicción para hacer cumplir la legislación nacional más allá de las fronteras tendrá que resolverse en los Estados interesados. Si los países que proporcionan trabajadores de plataformas digitales pueden concluir dichos acuerdos con los Estados en los que están situados o registrados los operadores y los actores de la economía digital, podrían realizarse ciertos progresos en cuanto al respeto de las normas mínimas al emplear a dichos trabajadores, con independencia de la naturaleza de la relación de trabajo. Además, la elaboración de normas internacionales también puede servir para definir y establecer normas para los trabajadores digitales, a pesar de la falta de protección de los contratos de trabajo tipo o de la relación de trabajo.

## Anexo. Notas para la entrevista (complementadas por las respuestas escritas a las preguntas)

▶ Bangladesh	
Pregunta	Participante sindical: Frente Laboral Socialista
¿Ha afectado el trabajo digital/ en plataformas a los afiliados de sus sindicatos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Surgen algunos problemas debido al comercio electrónico</li> <li>▶ Los sindicatos creen que el comercio electrónico explota a los trabajadores</li> <li>▶ Si una empresa de comercio electrónico se cierra, se traslada el personal directivo a otro país, pero no se tiene en cuenta a los trabajadores</li> <li>▶ No existen condiciones de trabajo, seguridad del empleo o sindicatos establecidos</li> <li>▶ Las empresas de comercio electrónico utilizan el marketing para mejorar su reputación</li> <li>▶ Los operadores de plataformas de transporte compartido se enfrentan a muchos problemas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• están llevando a cabo manifestaciones y tratando de crear una organización</li> <li>• indican que no hay margen para organizarse dentro de la ley</li> </ul> </li> <li>▶ Se crean organizaciones de operadores de plataformas de transporte compartido, pero no se registran ni reconocen</li> <li>▶ Los sindicatos despliegan su actividad como organizaciones éticas para, por ejemplo, sensibilizar, pero no como sindicatos tradicionales</li> <li>▶ El trabajo digital/en plataformas es un nuevo ámbito de empleo, pero no se rige por la legislación laboral del país</li> <li>▶ La cuestión que se plantea es cómo lograr que se dé curso a las demandas de los operadores de plataformas de transporte compartido y cómo reconocer a casi 700 000 operadores de plataformas de transporte compartido</li> <li>▶ Los sindicatos están tratando de mejorar los sectores digitales/de las plataformas en su legislación laboral               <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se trata a los trabajadores digitales/de plataformas como trabajadores?</li> <li>• ¿Cuáles son sus derechos?</li> <li>• ¿Cómo pueden organizarse?</li> <li>• ¿A qué riesgos se exponen?</li> <li>• ¿Cómo se les puede indemnizar?</li> <li>• Si sufren accidentes, ¿cómo se les puede apoyar?</li> <li>• ¿Cómo se puede indemnizar a las familias en caso de muerte?</li> </ul> </li> </ul>
¿Es cierto que las personas menosprecian a los trabajadores de plataformas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Las personas lo consideran como una situación “en la que no hay otra opción”</li> <li>▶ El desempleo y la incertidumbre llevan a estos trabajadores a conseguir un empleo</li> <li>▶ El sentimiento generalizado es que cualquier trabajo es mejor que el desempleo</li> <li>▶ Solo entre el 30 y el 40 por ciento de los estudiantes proceden de familias solventes, pero el 60 por ciento de los estudiantes deben encontrar un empleo</li> <li>▶ Esto permite que el comercio electrónico explote a los estudiantes sin proporcionarles ningún material</li> </ul>

Pregunta	Participante sindical: Frente Laboral Socialista
¿Quieren estos trabajadores afiliarse a sindicatos o asociaciones?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los sindicatos y las asociaciones están tratando de organizar a estos trabajadores, pero se enfrentan a dos problemas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• temen que pierdan su empleo si los empleadores saben que están constituyendo un sindicato, y</li> <li>• los trabajadores creen que es un trabajo temporal, por lo que no hay un sentimiento de pertenencia</li> </ul> </li> <li>▶ Su legislación laboral no contiene ninguna disposición para constituir un sindicato</li> </ul>
¿Existe alguna disposición para constituir sindicatos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se prevé que todo trabajador contratado podrá constituir un sindicato para gozar de las mismas prestaciones que cualquier otro trabajador</li> <li>▶ El problema es que existe un contrato (por ejemplo, con Uber), pero no un contratista identificable</li> </ul>
¿Ha tratado el Gobierno de regular esto?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El Gobierno indica que no prevé formular una ley, pero señala que debería regular el comercio electrónico; no se mencionan los derechos o el reconocimiento de los trabajadores</li> <li>▶ En primer lugar, los sindicatos quieren que se reconozca a los trabajadores de plataformas, para que puedan definir los derechos de los trabajadores:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• nombramiento</li> <li>• qué tipo de bienes proporcionan</li> <li>• cualquier condición sobre la licencia, o sobre licencia remunerada, etc.</li> <li>• existe una brecha entre la legislación laboral y la economía digital</li> </ul> </li> </ul>
¿Considera que el sector está creciendo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Está creciendo muy rápidamente</li> <li>▶ Los sindicatos consideran que, en breve, este será el principal sector de su economía informal</li> <li>▶ Muchas personas se trasladan al extranjero, algunas veces ilegalmente</li> <li>▶ La gran presión del desempleo da margen para el crecimiento de las empresas de comercio electrónico, especialmente con muchos trabajadores calificados y de bajo costo</li> <li>▶ Las retenciones de tráfico constituyen un gran problema para llegar a los lugares de trabajo, por lo que muchos trabajadores prefieren trabajar a domicilio</li> <li>▶ Si aumenta el empleo, entonces puede que los jóvenes no se vean obligados a orientarse hacia el trabajo en plataformas</li> <li>▶ Sin embargo, existen muchos ámbitos en los que el salario de los trabajadores es muy bajo</li> <li>▶ Es un trabajo lucrativo para los jóvenes hasta que alcanzan la franja de edad de 30-35 años, cuando necesitan un empleo seguro</li> </ul>
¿Considera que los jóvenes solo consideran los ingresos y no las demás prestaciones?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Existen muchas discusiones en torno a las prestaciones que podrían obtenerse</li> <li>▶ Los jóvenes piensan que no necesitan las prestaciones, ya que no son prioritarias a su edad</li> <li>▶ Los sindicatos creen que se explota a los jóvenes debido a su falta de sensibilización</li> </ul>

## ▶ India

Pregunta	Participantes sindicales: RSS y BMS*
¿Tiene alguna experiencia en materia de sindicalización?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sindicalizar a todos los trabajadores de plataformas</li> <li>▶ El problema es que la permanencia se está convirtiendo en algo del pasado</li> <li>▶ Un problema en la India es que todo se está haciendo contractual</li> <li>▶ Una ventaja que tiene la India es la Ley de Conflictos Laborales (aplicada en 1978, Bangalore)</li> <li>▶ El Código de Seguridad Social está tratando de definir a los trabajadores de plataformas (se ha promulgado una ley y se están elaborando normas)</li> <li>▶ Se debería compensar a cada trabajador de plataformas con 6/7 prestaciones de seguridad social de conformidad con el Código</li> <li>▶ El Seguro Estatal de los Trabajadores también ayuda a los trabajadores de plataformas</li> <li>▶ En la actualidad estos trabajadores están clasificados en la categoría de trabajadores no organizados</li> <li>▶ Los trabajadores de plataformas están cubiertos por: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la Ley de Conflictos Laborales</li> <li>• la Ley de Comercios y Establecimientos Comerciales</li> </ul> </li> <li>▶ La utilización del término “agregador” puede causar confusión jurídica, ya que no está incluido en la categoría de empleador; sin embargo, puede establecerse una relación de empleador, ya que el agregador debe realizar contribuciones</li> <li>▶ La cuestión es que, en casi todos los sectores emergentes, la sindicalización es muy lenta</li> <li>▶ Una vez que los trabajadores consideren que existe una falta de prestaciones o inseguridad, se dirigirán a los sindicatos</li> <li>▶ Los trabajadores de Uber, entre otros, han comenzado a tomar medidas</li> <li>▶ En algunas categorías se afilian a sindicatos específicos, pero normalmente se afilian a sindicatos generales</li> </ul>
¿Existe algún problema para afiliarse a sindicatos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En la actualidad no existen obstáculos para afiliarse a sindicatos</li> </ul>
¿Alguno de ellos ha tratado de hablar con los operadores de plataformas para mejorar las condiciones u obtener más información?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El problema es la cuestión de la jurisdicción</li> <li>▶ La cuestión entra dentro del ámbito de competencia del Gobierno estatal, pero el empleador está fuera de la jurisdicción de este último</li> <li>▶ Aún no se han concluido acuerdos directos por escrito</li> </ul>
¿Han constituido los trabajadores cualquier cooperativa fuera de los sindicatos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Esto no será útil, ya que en virtud de la Ley de Conflictos Laborales y la de la Ley de Sindicatos, deben constituir sindicatos</li> <li>▶ La legislación laboral no cubrirá ninguna otra organización</li> <li>▶ Muchas ONG en el sector están registrándose como sindicatos</li> </ul>
En lo que respecta a las autoridades laborales, ¿han contribuido a solucionar los conflictos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En la India este problema normalmente no existe, ya que los sindicatos están bien organizados</li> <li>▶ Solo en ciertos ámbitos, como las zonas económicas especiales, se desalientan las actividades sindicales, dado que los ciudadanos extranjeros solicitan lugares de trabajo libres de sindicatos</li> </ul>

Pregunta	Participantes sindicales: RSS y BMS*
<p>Cuando se trata de otros aspectos, como el trabajo a domicilio, ¿se les ha invitado a afiliarse a sindicatos o velan por sus propios intereses?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Quienes están sindicalizados no tienen problemas, puesto que los jóvenes prefieren trabajar a domicilio</li> <li>▶ Sin embargo, los lugares de trabajo físicos están volviendo a ser la norma</li> </ul>
<p>En lo que respecta a los trabajadores en la nube con compañeros de trabajo a distancia, ¿cómo se benefician de las actividades sindicales?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En la mayoría de las ciudades hay empresas que externalizan los procesos empresariales</li> <li>▶ Los directores de estas empresas están establecidos en la localidad y se clasifican de conformidad con la Ley de Comercios y Establecimientos Comerciales</li> <li>▶ La relación con los ciudadanos extranjeros es una relación contractual, pero el pago se efectúa a través de los empleadores locales</li> <li>▶ La mayoría están sindicalizados y gozan de protecciones</li> </ul>
<p>Decisión reciente del Tribunal Supremo relativa a los trabajadores de la confección</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Antes de esta sentencia, hubo varias sentencias para establecer que también eran trabajadores industriales y que estaban cubiertos por las protecciones</li> <li>▶ Los trabajadores a domicilio también se consideran trabajadores de la industria particular</li> <li>▶ En virtud de nuevas leyes, los trabajadores de la cadena de suministro son trabajadores únicamente de su empleador directo</li> <li>▶ Esto está causando problemas relacionados con accidentes y con la seguridad en el lugar de trabajo</li> <li>▶ También es un problema porque el empleador directo empleará a un número insuficiente de trabajadores para que puedan aplicarse prestaciones</li> <li>▶ Si existen muchos niveles entre el trabajador y la empresa usuaria final, entonces tampoco se aplicarán las prestaciones</li> </ul>
<p>¿Aportarán los nuevos códigos que se están aprobando cierta claridad a la ley?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se han aprobado los cuatro códigos, pero solo el Código de Seguridad Social reconoce a los trabajadores de plataformas</li> <li>▶ La ley general se aplicará en tales casos</li> </ul>
<p>Problemas con los tribunales del trabajo en la India</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Si el número de trabajadores es inferior a 50, estarán fuera del alcance de las normas de seguridad y salud en el trabajo</li> </ul>
<p>¿Cree que los trabajadores dejarán este sistema?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los trabajadores quieren ser trabajadores de plataformas</li> <li>▶ Los trabajadores calificados negociarán con los empleadores, pero los empleadores negociarán con los trabajadores no calificados</li> </ul>
<p>¿Por qué cree que los trabajadores quieren ser trabajadores de plataformas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los trabajadores altamente calificados y en demanda tratarán de pasar de una empresa a otra</li> <li>▶ Los trabajadores eficientes cambiarán de empresa para obtener pequeñas ventajas</li> </ul>

\* BMS: Bharatiya Mazdoor Sangh (Sindicato de Trabajadores de la India); RSS: Rashtriya Swayamsevak Sangh (Organización Nacional de Voluntarios).

## ▶ Malasia

Pregunta	Participante sindical: Congreso de Sindicatos de Malasia
¿Ha afectado el trabajo digital/ en plataformas a los afiliados de sus sindicatos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Debido a la pandemia, uno de los motores del desarrollo es la economía digital</li> <li>▶ Malasia es uno de los primeros países en desarrollo que ha importado servicios digitales prestados por no residentes</li> <li>▶ Hay aproximadamente 4 millones de trabajadores independientes y 700 000 trabajadores ocupados en los servicios de vehículos con conductor en Malasia (abril de 2021)</li> <li>▶ El Gobierno ha incluido la economía digital en su Duodécimo Plan de Malasia</li> <li>▶ La libertad para seleccionar el empleo del trabajador y la flexibilidad son algunos de los motivos de la popularidad de la economía de plataformas</li> <li>▶ Preocupación: los derechos de los trabajadores de la economía de plataformas no están protegidos por la Ley de Empleo de 1955 y estos no reciben las prestaciones previstas por ella</li> <li>▶ El trabajo a domicilio y la economía digital son la nueva norma en Malasia</li> <li>▶ Ejemplo:</li> <li>▶ HSBC Malasia se orientó hacia la digitalización, que suprimió los empleos de una serie de personas (solución: perfeccionamiento de las competencias o readaptación profesional de los trabajadores)</li> <li>▶ Los trabajadores pueden trabajar para múltiples empresas digitales importantes</li> <li>▶ Es muy difícil organizar a los trabajadores de la economía de plataformas</li> <li>▶ Los sindicatos quieren asesorar al Gobierno sobre cómo gestionar la situación</li> </ul>
¿Se ha orientado el trabajo de sus afiliados hacia el trabajo en plataformas/la economía digital?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sí</li> <li>▶ Los sindicatos no pueden representar a los trabajadores de plataformas, porque la Ley de Empleo de 1955 no los clasifica como trabajadores</li> <li>▶ La industria turística se ha visto afectada y su mayor sindicato ha desaparecido</li> <li>▶ Los trabajadores se orientan hacia el trabajo en plataformas/la economía digital una vez que los empleadores han puesto término a la relación de trabajo</li> <li>▶ Los sindicatos están colaborando con las organizaciones internacionales para organizar talleres a fin de concienciar acerca de la sindicalización y de los derechos de los trabajadores (seguridad del empleo/salud/prestaciones)</li> <li>▶ Los sindicatos presentan a los trabajadores/afiliados a los que conocen a los sindicatos del sector y las organizaciones gubernamentales y sectoriales, para ayudar a estos últimos a participar en las actividades de sensibilización</li> <li>▶ Los sindicatos de la economía de plataformas están clasificados como asociaciones comerciales</li> <li>▶ Se tiene la impresión de que los trabajadores quieren horarios flexibles y contratos “para servicio” y no “de servicio”, que es donde se plantea un conflicto</li> <li>▶ Los trabajadores maximizan sus ingresos trabajando para múltiples empresas, pero no tienen tantos derechos</li> <li>▶ Las personas dejan los sindicatos por el trabajo en plataformas/digital</li> <li>▶ Los sindicatos no pueden constituir federaciones con las asociaciones comerciales</li> </ul>

Pregunta	Participante sindical: Congreso de Sindicatos de Malasia
¿Se ha intentado hablar con los propietarios de las plataformas sobre la constitución de sindicatos?	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Los sindicatos solo pueden discutir propuestas porque los propietarios de plataformas saben que los trabajadores no están cubiertos por la Ley de Empleo de 1955</li><li>▶ Se puede prescindir de los trabajadores en cualquier momento, y su comisión también puede reducirse</li><li>▶ Los trabajadores son considerados contratistas independientes</li><li>▶ Las asociaciones comerciales y el partido gobernante celebraron reuniones el 6 de septiembre de 2021 para formular estrategias encaminadas a lograr que todos los trabajadores estén protegidos por la Ley de Empleo de 1955</li><li>▶ Ejemplo: Junto con la decisión del Tribunal Supremo de Nueva Zelanda, se remitió un caso reciente al Tribunal Supremo, que fue desestimado debido a la exención contemplada en la Ley de Empleo de 1955; el caso está remitiéndose actualmente a un tribunal de apelación</li></ul>
¿Prevé que la situación actual se revertirá después de la pandemia?	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ El panorama es optimista y se considera que la situación se revertirá</li><li>▶ La economía de plataformas/digital posterior a la pandemia puede continuar, pero lo que preocupa en la actualidad es que se reconozca y proteja a los trabajadores</li><li>▶ Los empleadores se sienten cómodos actualmente con la economía de plataformas y el Gobierno también ha destinado algunos fondos a la economía de plataformas</li><li>▶ El Congreso de Sindicatos de Malasia comprende que la economía de plataformas y el comercio electrónico están relacionados en la actualidad y que el auge del comercio electrónico está relacionado con la economía de plataformas</li><li>▶ El Congreso declara que ahora debe aprender a vivir con la economía de plataformas</li><li>▶ Sin embargo, el Congreso comprende que el país no puede sofocar las iniciativas de comercio electrónico</li></ul>
¿Qué derechos quieren los trabajadores de la economía digital?	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ La población está compuesta fundamentalmente de personas jóvenes (30-40 años) con conocimientos tecnológicos</li><li>▶ Los trabajadores quieren mantener su estilo de trabajo flexible</li><li>▶ En Malasia no existe ninguna norma que prevea que los trabajadores de plataformas/digitales pueden trabajar únicamente para un empleador principal</li><li>▶ Dado que la Ley de Empleo de 1955 crea "obstáculos" en el lugar de trabajo, como la jerarquía burocrática de tener un director y supervisores, los trabajadores prefieren alejarse de ese entorno rígido estresante y orientarse hacia un entorno más libre en la economía de plataformas/digital</li><li>▶ Se opina que no contemplan el enfoque integral y las prestaciones que se les proporciona en virtud de la Ley de Empleo de 1955, como trabajar únicamente para un empleador durante un largo periodo de tiempo; los sindicatos deben adoptar un enfoque a más largo plazo y prever la indemnización en caso de pérdida de empleo, prestaciones de vejez, atención de salud, etc.</li><li>▶ Los ingresos provenientes de la comisión de los trabajadores también pueden ser mucho mayores que los percibidos por los trabajadores a tiempo completo (unos 3 000 dólares de los Estados Unidos al mes para algunos trabajadores, que nunca recibirían como trabajadores asalariados)</li><li>▶ Sin embargo, es necesario establecer un precio de base para la comisión, ya que los directores pueden cambiar esto en cualquier momento</li></ul>

Pregunta	Participante sindical: Congreso de Sindicatos de Malasia
¿Cuáles son sus recomendaciones para enseñar a los trabajadores de plataformas cómo funcionan las plataformas y los algoritmos para negociar mejor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En la actualidad, los trabajadores de plataformas/digitales están colaborando entre sí (datos obtenidos)</li> <li>▶ Los sindicatos están hablando con los proveedores, dirigentes y propietarios de plataformas para que comprendan mejor cómo funciona la plataforma</li> <li>▶ Los sindicatos necesitan recibir información sobre las operaciones de las plataformas para empezar a negociar</li> <li>▶ La causa fundamental de las prestaciones mínimas de que gozan los trabajadores de la economía de plataformas/digital debería abordarse en primer lugar antes de que esto pueda hacerse.</li> </ul>

### ▶ Mongolia

Pregunta	Participante sindical: Confederación de Sindicatos de Mongolia (CMTU)
¿Ha afectado el trabajo digital/ en plataformas a los afiliados de sus sindicatos?	<p>Como sindicato, ¿cómo se han visto afectadas sus operaciones?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En los dos últimos años, el sindicato ha atravesado momentos difíciles debido al coronavirus, como todo el mundo, por lo que ha sido difícil orientar su actividad sindical hacia el ámbito digital</li> <li>▶ La actividad digital ha afectado intensamente su labor, especialmente en los dos últimos años</li> <li>▶ No solo ha tenido que adaptarse a la situación su propia organización, sino todo el país, utilizando más plataformas digitales y aplicaciones, por lo que propone desplegar su actividad y conectar a todos los afiliados sindicales utilizando plataformas y aplicaciones sociales</li> <li>▶ El año anterior había puesto en marcha una aplicación, a través de la cual conecta a sus afiliados; los afiliados pueden utilizarla para unirse al sindicato a nivel sectorial y empresarial</li> <li>▶ A través del sindicato, los afiliados pueden obtener la información que necesitan en el momento oportuno</li> <li>▶ El 70 por ciento de la labor del sindicato se realiza actualmente utilizando una plataforma digital o una plataforma social; incluso la negociación colectiva y los convenios colectivos se llevan a cabo a través de plataformas sociales</li> <li>▶ Consideramos que el porcentaje de afiliados no está disminuyendo tanto en el país en su conjunto; sin embargo, el nivel de participación sindical está descendiendo en algunos sectores de empleo, lo cual puede estar relacionado con la digitalización de dichos empleos (algunas condiciones, como el cálculo de los pagos, se establecen digitalmente y no pueden negociarse)</li> <li>▶ También observamos que esto está relacionado con las prioridades de la CMTU, que está colaborando activamente con el Gobierno, recurriendo siempre al diálogo social y a acuerdos de protección, y recordando al Gobierno que no debería olvidar las cuestiones que afectan a los trabajadores, como el salario y la seguridad social</li> <li>▶ La nueva legislación laboral se ajustó en julio de 2021 y todo el proceso llevó casi nueve años, pero la CMTU colabora activamente en la adopción de nuevas leyes laborales</li> <li>▶ Esta legislación laboral tiene varios tipos nuevos de normas, como el acceso a la información y la economía de plataformas</li> <li>▶ Considera las nuevas tendencias, como la economía de plataformas, el trabajo a distancia y la digitalización</li> <li>▶ El sindicato piensa que la nueva ley es mucho más ventajosa para la economía de plataformas y sus trabajadores</li> </ul>

Pregunta	Participante sindical: Confederación de Sindicatos de Mongolia (CMTU)
¿Cómo ayudará la nueva ley promulgada en julio a los trabajadores de la economía digital?	<p>¿Fue muy difícil el proceso de lograr que se promulgara la ley?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sí: llevó nueve años</li> <li>▶ Ello requirió la participación de muchos Gobiernos y gabinetes</li> <li>▶ La aplicación de la nueva ley laboral se previó para enero de 2022, por lo que, actualmente, la prioridad de la CMTU es defender la nueva ley y formar a los facilitadores; el sindicato también está planificando activamente formar a todos sus dirigentes y activistas comunitarios sindicales para que promuevan la nueva ley</li> </ul>
¿Esto seguirá permitiendo que los trabajadores que se incorporan a la economía de plataformas se afilien a sindicatos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Desde 2019, una prioridad de la CMTU ha sido colaborar con el trabajo en la economía informal</li> <li>▶ Una de sus prioridades es promover la economía informal</li> <li>▶ Está llevando a cabo una nueva encuesta sobre la economía informal, que se incluye en la economía de plataformas</li> <li>▶ La CMTU quisiera cooperar activamente con el Gobierno y los empleadores para lograr que los trabajadores pasen de la economía informal a la economía formal (proyecto en curso con la OIT y el Gobierno)</li> <li>▶ El sector informal es bastante extenso en Mongolia y comprende a los pastores y a los trabajadores de plataformas</li> <li>▶ Está llevándose a cabo otro proyecto de la OIT orientado a la transición de los pastores a la economía formal</li> <li>▶ A través de este proyecto, la CMTU también colabora activamente con los pastores; este último grupo representa el 30 por ciento de la población activa de Mongolia</li> <li>▶ La CMTU se está centrando en los pastores a fin de impartirles formación y también de afiliarlos formalmente para que se incorporen al comité sindical</li> <li>▶ Es posible que los pastores no tengan una buena conectividad a internet para acceder a la economía digital</li> <li>▶ El proyecto también está desarrollando una aplicación para los pastores y otros trabajadores que estos pueden utilizar para buscar posibles comités sindicales a los que pueden afiliarse; esta aplicación les permite acceder a podcasts y a otra información</li> <li>▶ El sindicato supone que funcionará</li> <li>▶ La semana antes de que se recopilara la información, el compañero Nyandiwa viajó a una de las provincias (su provincia natal); se reunió con los pastores en persona, y ellos le dijeron que, si este proyecto estaba yendo tan bien, realmente era necesario para ellos, pero que siempre estaban muy ocupados, al tener que cuidar continuamente del ganado</li> <li>▶ La CMTU considera que puede llevar a cabo el proyecto fácilmente con sus organizaciones afiliadas; tiene 36 organizaciones afiliadas en 21 provincias, y las utiliza para conectar a los pastores en las provincias</li> <li>▶ A través de este proyecto, colabora de manera activa con otras organizaciones gubernamentales y otras ONG; el principal objetivo es su formalización para que actúen como sindicatos e informarles de lo que los sindicatos pueden hacer y de sus objetivos</li> <li>▶ Cualquier persona puede descargar la aplicación y, una vez iniciada una sesión, pueden buscar los sindicatos a los que pueden afiliarse</li> </ul>
¿Puede un trabajador independiente afiliarse al sindicato?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cualquier pastor puede afiliarse al sindicato, porque cada provincia tiene sindicatos provinciales y cada provincia cuenta con un número aproximado de entre 10 y 20 subprovincias (<i>som</i>) que también pueden afiliarse</li> <li>▶ Nota: Al parecer, cualquier persona puede afiliarse a sindicatos</li> </ul>

Pregunta	Participante sindical: Confederación de Sindicatos de Mongolia (CMTU)
¿Tienen cooperativas con las que puedan negociar como pastores?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pueden firmar convenios colectivos a nivel primario (<i>som</i>) con el gobernador del <i>som</i> (un <i>som</i> es la división administrativa de segundo nivel, por debajo de una provincia)</li> <li>▶ Cada colectivo tiene un convenio colectivo con el <i>som</i></li> <li>▶ Las cuestiones de los pastores forman parte de dicho convenio</li> <li>▶ Existe un gran interés en que los trabajadores de la economía informal sigan siendo parte del sindicato</li> </ul>
¿Acceden a cualquier otro mercado para la venta de sus productos y de bienes característicos del comercio electrónico?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El proyecto es incipiente, por lo que el sindicato ha elegido dos provincias como ejemplo y está en contacto con el gobernador de la provincia y con los pastores, utilizando las mismas plataformas sociales que ellos</li> <li>▶ La tecnología es difícil porque el acceso a internet no es tan bueno, pero tratan de llegar a los pastores utilizando las mismas plataformas sociales que ellos</li> <li>▶ Asimismo, el servicio público no es suficientemente bueno al nivel del <i>som</i>, por lo que el sindicato trata de llegar a los pastores, alentándoles a afiliarse al sindicato</li> </ul>
¿Se afilian los jóvenes a sindicatos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mongolia es un país joven, pero la tasa de desempleo juvenil es muy elevada, lo que significa que muchos se orientan hacia la economía de plataformas</li> <li>▶ El sindicato tiene un comité juvenil, que trata de colaborar con los jóvenes, pero uno de los problemas a los que se enfrenta es que los jóvenes no están informados de lo que son los sindicatos</li> <li>▶ El jefe y el secretario del comité juvenil no son puestos permanentes, pero están tratando de ponerse en contacto con los jóvenes que ya están afiliados a sindicatos</li> <li>▶ Se observa una tendencia hacia la digitalización</li> <li>▶ Tres o cuatro personas trabajan en una empresa, por lo que es difícil lograr que se afilien al sindicato, y no conocen el sindicato o no quieren afiliarse a él</li> <li>▶ La compañera Namuun es la secretaria del comité juvenil de la organización; cada año, el sindicato trata de colaborar con los jóvenes, pero esto es difícil, especialmente debido a la pandemia de coronavirus; sin embargo, el sindicato puede ponerse en contacto con ellos utilizando plataformas digitales</li> </ul>
¿Consideran que la economía digital está creciendo en Mongolia?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La economía digital está creciendo enormemente</li> <li>▶ Las mujeres jóvenes y otras mujeres están aprendiendo acerca de las oportunidades que ofrece la economía digital, por lo que el sindicato está tratando de orientar su labor lo máximo posible hacia el ámbito digital</li> <li>▶ El panorama laboral indica que la economía digital está creciendo y seguirá creciendo, incluso después de la pandemia</li> </ul>
¿Pueden afiliarse a sindicatos los trabajadores de la economía digital que realizan su actividad en línea?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Este es un nuevo ámbito de actividad para los sindicatos</li> <li>▶ Es difícil acomodar a los sindicatos</li> <li>▶ De conformidad con la nueva legislación laboral, los trabajadores pueden afiliarse a sindicatos y beneficiarse del convenio colectivo</li> <li>▶ Todavía no tienen ninguna experiencia en lo que respecta a atraer a trabajadores para que se afilien al sindicato y a cómo informarles sobre los sindicatos</li> <li>▶ El Gobierno ha organizado recientemente un foro nacional digital que ha suscitado el interés de los jóvenes</li> <li>▶ La única preocupación es cómo puede influir el sindicato en las condiciones de trabajo y en las cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo en las que participan</li> <li>▶ También, cómo puede utilizar la legislación laboral y participar en el mercado de trabajo</li> </ul>

Pregunta	Participante sindical: Confederación de Sindicatos de Mongolia (CMTU)
Otras cuestiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En tiempos recientes, la CMTU ha participado activamente en las nuevas medidas de protección social, por lo que está colaborando activamente con el Gobierno</li> <li>▶ Su prioridad es examinar el despliegue de protección social, que no ha estado disponible para las personas en los 20 últimos años</li> <li>▶ Todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de la economía informal y digital, pueden recibir prestaciones en el marco de las medidas de protección social</li> <li>▶ Todas las personas pueden unirse a las medidas voluntarias de protección social</li> <li>▶ Todos los trabajadores son competencia del Ministerio de Trabajo y Protección Social</li> </ul>

▶ Sri Lanka

Pregunta	Participantes sindicales: Asociación de Toda la Isla para Proteger los Derechos de los Propietarios de Taxi y los Taxistas, y otros dos, facilitados por el Sindicato Nacional de Gente de Mar de Sri Lanka (NUSS)
¿Ha afectado el trabajo digital/ en plataformas a los afiliados de sus sindicatos?	▶ Han constituido una asociación de taxistas, registrada como una sociedad limitada por garantía; no es un sindicato, pero la asociación está afiliada al NUSS
¿Se ha intentado hablar con los propietarios de plataformas sobre la constitución de sindicatos?	▶ La asociación ha concluido un acuerdo con un operador de una plataforma de vehículos con conductor (YouCab) y ha tratado de entablar un diálogo con otras empresas; sin embargo, no ha tenido éxito
¿Qué derechos quieren los trabajadores de la economía digital?	▶ A raíz de la pandemia, los conductores se han enfrentado incluso a más dificultades y sus ingresos diarios no bastan para garantizar el mantenimiento del vehículo, gestionar los costos de explotación y mantener a sus familias
¿Tiene algún control sobre el algoritmo o el cálculo?	▶ Anteriormente, la aplicación de la plataforma indicaba un cálculo directo de la tarifa, por lo que la tarifa de espera, el aumento de la tarifa, etc., y el cálculo de la tarifa final estaban claros, pero en la actualidad solo se muestra la tarifa final cuando finaliza el trayecto, y si existe un error en la señal o en la cobertura de la red, algunas veces se indica una distancia más corta, y el repartidor/conductor no tiene ninguna manera de cuestionar esto; asimismo, el operador de la plataforma está más preocupado por mantener la satisfacción del cliente que por los problemas a los que se enfrentan los repartidores/conductores
Otras preguntas	▶ El sector no está cubierto por ninguna norma o directriz del Estado, por lo que los operadores de la plataforma conceden prioridad a los clientes y a sus propios intereses a expensas de los repartidores/conductores; se necesita la regulación del Estado para que la situación sea más equitativa

## ▶ Tailandia

Pregunta	Participante sindical: Confederación de Relaciones Laborales de las Empresas Estatales (SERC)
¿Se ha orientado el trabajo de sus afiliados hacia la economía de plataformas/digital?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El sindicato ha observado que la digitalización ha dado lugar a que muchos sectores se orienten hacia el sector digital</li> <li>▶ Para las fábricas, la digitalización total es costosa, por lo que muchas no han conseguido implantarla</li> <li>▶ En el sector bancario la digitalización ha sido mayor, gracias a que se han digitalizado tareas con alto coeficiente de mano de obra; se ha despedido a trabajadores, por ejemplo, los cajeros</li> <li>▶ El sindicato se ha enfrentado a situaciones en las que algunos trabajadores no pueden seguir el ritmo de la digitalización y el lugar de trabajo no quiere formarlos, por lo que acaban perdiendo su empleo</li> <li>▶ La digitalización crea empleos en el ámbito laboral en plataformas</li> <li>▶ En Tailandia, los trabajadores de plataformas son trabajadores de la economía informal</li> <li>▶ No experimentan el impacto que un sindicato puede tener porque no se reconoce a los trabajadores de la economía informal y estos no pueden sindicalizarse</li> <li>▶ No puede protegerse a los trabajadores de la economía informal porque la fuerza del sindicato no basta para negociar colectivamente</li> <li>▶ Los trabajadores de plataformas de servicios de reparto de comida han tratado de sindicalizarse para negociar con sus empleadores</li> <li>▶ La organización de la plataforma de trabajadores domésticos extranjeros está en una fase incipiente, por lo que el sindicato no puede negociar mucho, pero cree que es un comienzo para proteger sus condiciones de trabajo</li> <li>▶ Durante la pandemia, muchas empresas han sufrido, lo que ha conducido a que los sindicatos pierdan afiliados</li> <li>▶ Algunos trabajadores de la economía formal se han reorientado hacia la economía informal porque han regresado a las zonas rurales para seguir dedicándose a la agricultura, han heredado tierras o se han dedicado al trabajo en plataformas</li> <li>▶ No existe una ley ni un marco jurídico que brinde protección a los trabajadores de plataformas</li> <li>▶ El sindicato está tratando de mejorar la situación a través de la declaración de derechos de los trabajadores de la economía digital, pero cree que sus esfuerzos al respecto han sido insuficientes porque la declaración es redactada unilateralmente por los ministros y estos no han comprendido bien la posición de los trabajadores</li> <li>▶ Anteriormente en 2021, el Ministerio de Trabajo señaló que, con la llegada del trabajo digital, redactaría la declaración de derechos basada en una tarifa por hora</li> <li>▶ El Ministerio de Trabajo, en lugar de tratar de proteger a los trabajadores de plataformas, ha optado por promover el trabajo pagado por hora, lo que los sindicatos consideran que brindará menos protección</li> </ul>

Pregunta	Participante sindical: Confederación de Relaciones Laborales de las Empresas Estatales (SERC)
<p>Se ha redactado un real decreto para proteger a los operadores de plataformas, pero no se ha redactado ninguno para proteger a los trabajadores. ¿Opiniones al respecto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A la luz de la economía digital, el real decreto ha sido una promoción de la inversión, para que los negocios puedan promover las empresas; por lo general no se centran en la protección de los trabajadores, pero si se logra un mayor desarrollo, esto puede ocurrir</li> <li>▶ El sindicato está buscando oportunidades para promover la protección de los trabajadores a través del real decreto</li> <li>▶ Debido al Gobierno militar establecido en Tailandia y a las elecciones recientes, los funcionarios tal vez no estén mentalmente preparados para escuchar ningún argumento</li> <li>▶ La digitalización es un ámbito nuevo para los trabajadores y los dirigentes sindicales, por lo que no comprenden realmente una estrategia encaminada a asesorarles y ayudarles</li> <li>▶ Normalmente solo ayudan a los trabajadores ocupados en lugares de trabajo tradicionales a solucionar problemas comunes y no están preparados para ayudar a los trabajadores de la economía digital/de plataformas</li> <li>▶ En la actualidad, los sindicalistas están bastante desorientados porque no comprenden bien la digitalización</li> <li>▶ Otro problema es que, hace cinco años, algunos sindicatos discutieron la digitalización y estuvieron de acuerdo en transferir los conocimientos a los trabajadores de la economía informal, pero en realidad siguen preocupados por las actividades internas, en lugar de compartir los conocimientos</li> </ul>
<p>En general, ¿qué puede hacerse para organizar a estos trabajadores? ¿Cree que las iniciativas financiadas de manera colectiva pueden tener un impacto en los operadores de plataformas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El sindicato considera que existen algunas restricciones para unirse al Solidarity Centre (una ONG internacional)</li> <li>▶ Cree que las manifestaciones son buenas para crear conciencia pública y pueden generar apoyo para la protección</li> <li>▶ Sin embargo, limitarse a la presentación de peticiones no basta para presionar a los legisladores a fin de que promulguen una ley que proteja a los trabajadores de la economía informal</li> <li>▶ Considera que el siguiente paso que puede dar para aumentar el apoyo y sensibilizar en mayor grado es ayudar a los trabajadores de la economía formal a sindicalizarse y educar a los trabajadores de la economía informal</li> <li>▶ Si todos los trabajadores están unidos, quienes trabajan en la economía de plataformas pueden ganar tanto visibilidad como fuerza cuando se les reconozca</li> <li>▶ La manera de abordar esto es garantizando que las personas ocupadas en la economía de plataformas gocen de la protección que brinda la legislación</li> <li>▶ La campaña pública emprendida por Solidarity Centre es un primer paso positivo, pero los sindicatos necesitan una mayor cooperación de ambos tipos de trabajadores para abordar la organización y la negociación colectiva</li> <li>▶ El problema es que, en la actualidad, de conformidad con la legislación tailandesa, los trabajadores se clasifican de manera diferente y se rigen por diferentes tipos de leyes; los trabajadores de la economía formal se rigen por la legislación formal, mientras que los trabajadores de plataformas se rigen por leyes informales y no pueden sindicalizarse</li> <li>▶ El sindicato observa que algunas veces los trabajadores que gozan de protecciones no se esfuerzan por ayudar a los trabajadores de la economía informal</li> <li>▶ La campaña pública es una buena manera de ayudar a las personas a comprender el problema, pero, si quieren proteger a los trabajadores, deben tomar medidas para organizarlos, y unirse para ejercer presión a fin de crear un impacto</li> </ul>

Pregunta	Participante sindical: Confederación de Relaciones Laborales de las Empresas Estatales (SERC)
<p>¿Sabe si algunos trabajadores tailandeses han recurrido a los tribunales para que se les reconozca? ¿Han tratado de utilizar alguna ley para que se les reconozca?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El sindicato no cree que en Tailandia se adopte este enfoque en términos de reconocimiento de sus trabajadores por la Cámara Tailandesa de Comercio</li> <li>▶ No ha intentado hacerlo porque sus trabajadores están clasificados como trabajadores de la economía informal</li> <li>▶ Los centros de solidaridad laboral tailandeses han pedido al Gobierno que reconozca a los trabajadores de la economía informal, pero el Gobierno no ha aceptado la petición</li> <li>▶ Los trabajadores de la economía de plataformas no están protegidos por el alcance de la legislación vigente</li> </ul>
<p>Con respecto a la negociación colectiva y a la organización en el sector privado, ¿cuál es su experiencia? ¿Se utiliza en Tailandia y a qué problemas se enfrenta?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los sindicatos piensan que, en los sectores gubernamentales, se observa que muchos trabajadores han pasado de la economía formal a la economía informal sobre la base de un contrato de corta duración, por ejemplo, trabajadores sanitarios, personal de enfermería, trabajadores menores de edad, etc.</li> <li>▶ No son contratados sobre la base de un contrato permanente</li> <li>▶ Los sindicatos farmacéuticos tailandeses reconocen asimismo que los trabajadores que se han incorporado a la economía informal en el sector de la salud pública constituyen un gran problema</li> <li>▶ Las organizaciones farmacéuticas tailandesas han tratado de ayudar ellas mismas a los trabajadores a negociar con el Gobierno a fin de mejorar sus condiciones salariales y laborales</li> <li>▶ Durante la pandemia, el Gobierno ha invertido mucho en programas de estimulación económica y ha recortado el presupuesto de salud pública; como consecuencia, ha recortado los contratos temporales de los trabajadores sanitarios de 3-5 años a contratos de un año, lo cual proporciona a los trabajadores menos seguridad del empleo</li> <li>▶ Tras negociar con las autoridades de salud pública, estas últimas han decidido restablecer los contratos de 3-5 años, dejando de lado los contratos de un año</li> <li>▶ Los sindicatos también utilizan los centros de solidaridad laboral tailandeses como una plataforma para negociar con el Gobierno al presentar peticiones</li> <li>▶ En años recientes, los sindicatos han abogado por que los trabajadores de la economía informal utilicen la plataforma sindical, porque existen muchas lagunas en las medidas de seguridad social para los trabajadores de la economía formal e informal</li> </ul>

Pregunta	Participante sindical: Confederación de Relaciones Laborales de las Empresas Estatales (SERC)
Si pudiera cambiar la situación, ¿cuáles son las tres cosas más importantes que pediría para los trabajadores del sector informal?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El sindicato querría que más sindicatos industriales y más leyes promovieran los sindicatos industriales en Tailandia. Por lo general, existen sindicatos a nivel de empresa, que no pueden hacer frente por sí solos a la digitalización del trabajo</li> <li>▶ Los lugares de trabajo tradicionales cuentan con un menor número de trabajadores, lo cual significa que tienen menos poder de negociación</li> <li>▶ Los sindicatos internos (a nivel de empresa) no pueden ser realmente eficaces a la hora de ayudar a los afiliados a mostrar solidaridad cuando ayudan a los trabajadores</li> <li>▶ Los sindicatos querrían que se impartiera formación a los trabajadores, en particular los trabajadores de la economía formal, sobre estrategias en las nuevas modalidades de empleo</li> <li>▶ Los sindicatos tienen que pensar de forma no convencional al negociar y afrontar los nuevos cambios de la digitalización y la informalización, y cambiar la mentalidad sindical de la empresa</li> <li>▶ Los sindicatos querrían que la legislación se fortaleciera con nuevas herramientas para proteger el empleo</li> <li>▶ Los sindicatos querrían que el Gobierno protegiera a los trabajadores en lugar de a las empresas</li> <li>▶ Ejemplo: los trabajadores alemanes tienen políticas para conservar los empleos en Alemania, en lugar de subcontratar los empleos</li> <li>▶ En Tailandia, si los trabajadores están ocupados en la economía formal y pasan a la economía informal pierden la protección de los trabajadores porque los trabajadores de la economía informal no gozan de protección</li> <li>▶ Los sindicatos deben cerciorarse de que los trabajadores conserven sus empleos lo máximo posible, a fin de garantizar su bienestar</li> <li>▶ Si los sindicatos no consiguen unas condiciones de trabajo y un salario adecuados, no pueden ayudar a sus trabajadores</li> </ul>

## Referencias

- Anand, P.Krishnan. 2020. "The Indian Federation of App-based Transport Workers: A case study". *China Labour Bulletin*, 2 de noviembre de 2020.
- Chen, Julie Yujie y Jack Linchuan Qiu. 2019. "Digital Utility: Datafication, Regulation, Labor, and DiDi's Platformization of Urban Transport in China". *Chinese Journal of Communication*, vol. 12, núm. 3: págs. 274-289.
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. 2019. "Trabajar para un futuro más prometedor". Ginebra.
- Dhaka Tribune. 2021. "Riders go on 24-hour strike with 6-point demand". 28 September 2021.
- Hall, Jonathan, and Alan Krueger. 2018. "An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States". *Industrial and Labour Relations Review* 71 (3): 705-732.
- Hauben, Harald, Karolien Lenaerts y Susanne Kraatz. 2020. "Platform Economy and Precarious Work". Publicación para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, Departamento Temático de Políticas Económicas, Científicas y de Calidad de Vida, Parlamento Europeo, Luxemburgo: 2020.
- Islington Council. 2021. "Islington Council backs new ethical food delivery co-operative Wings". 20 July 2021.
- Kenney, Martin, and John Zysman. 2016. "The Rise of the Platform Economy". *Issues in Science and Technology* 32(3): 61.
- Kidd, Sun Cheng. 2020. "Conceptualizing the Gig Economy in Malaysia". *Research for Social Advancement*, núm. 7: págs. 1-23.
- Naciones Unidas. 2021. "Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2021". Nueva York: Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. "Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo". Ginebra.
- . 2021. "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo". Ginebra.
- UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2019. "Digital Economy Report". Nueva York: Naciones Unidas.
- Visser, Jelle. 2019. "Trade Unions in the Balance". Documento de trabajo de OIT-ACTRAV.
- Voet, Ludovic. "Trade unions take on platform companies in the struggle for decent work". *Social Europe*, 7 de octubre de 2021.
- YouCab.lk (@YouCabLK). 2019. "YOU CAB signs Memorandum of Understanding with the 'All Island Association to Protect the Rights of Taxi Owners and Drivers (AIAPROD)' on 16th May 2019 at Elevate, Access Towers II". Twitter. 20 de mayo de 2019.

# Voz y representación de los conductores de servicios de transporte individualizado de pasajeros en el África Subsahariana: ¿vías para la revitalización de los sindicatos?

**Angela D. Akorsu**

Departamento de Estudios Laborales y sobre Recursos Humanos,  
Universidad de Cape Coast, Cape Coast, Ghana

**Jacqueline Wambui Wamai**

International Lawyers Assisting Workers Network (ILAW),  
África subsahariana

**Akua O. Britwum**

Departamento de Estudios Laborales y sobre Recursos Humanos,  
Universidad de Cape Coast, Cape Coast, Ghana



## Introducción

Los sindicatos, en su calidad de organizaciones con el mandato de representar a todos los trabajadores, se enfrentan a desafíos desde dos frentes. En primer lugar, afrontan el desafío de cumplir su responsabilidad tradicional con nuevas categorías de trabajadores, que a menudo están ocupados en formas precarias de trabajo y no están representados o están infrarrepresentados. Entre estos trabajadores se encuentran los trabajadores migrantes, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores de plataformas. En particular, destacan los trabajadores de plataformas, ya que un rasgo distintivo del mercado de trabajo actual es su mayor dependencia del uso de internet a través de sitios web de trabajo en plataformas de microtarefas y el trabajo mediante aplicaciones. Esto ha impulsado el crecimiento de la economía de plataformas. El trabajo en plataformas es consecuencia de la digitalización mundial de las economías y está creando nuevos tipos de oportunidades laborales para los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, en particular en los países en desarrollo con economías débiles (De Groen *et al.* 2017; Graham, Hjorth y Lehdonvirta 2017; Vallas 2019). Sin embargo, el trabajo en plataformas ha sido objeto de críticas por aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores. Los trabajadores de plataformas forman parte de un grupo más amplio de trabajadores en formas atípicas de empleo – especialmente en el hemisferio sur – cuyo trabajo se caracteriza por una disminución del empleo convencional (anteriormente seguro), un aumento de la informalidad, horarios de trabajo irregulares y la ausencia de seguridad social y del empleo (Anderson y Huffman 2021; Britwum 2019; Vallas 2019). Si bien este cambio pone de manifiesto la necesidad de que los trabajadores cuenten con voz y representación, también plantea un desafío con respecto a las formas tradicionales de organización de los trabajadores para representar sus intereses habida cuenta de la ambigüedad en cuanto a su situación laboral. En la mayoría de los casos, la configuración del trabajo en plataformas elude el marco normativo existente para la protección de los trabajadores (Rani y Furrer 2020). Además, la dispersión de los trabajadores de plataformas en línea en diferentes países, en particular en plataformas de servicios que operan a nivel internacional, como Upwork, obstaculiza la movilización, socava los esfuerzos de los sindicatos nacionales y debilita la cobertura de la legislación nacional.

En segundo lugar, los sindicatos se enfrentan a un reto existencial generado por la alteración constante de los mercados de trabajo a nivel mundial. Por ejemplo, el incremento de los niveles de desindustrialización, el aumento de las formas de trabajo atípicas y flexibles como consecuencia de la subcontratación y la externalización por parte de los países del hemisferio norte y el crecimiento de la economía informal en los países del hemisferio sur han conllevado una reducción constante de las tasas de densidad sindical en casi todos los países del mundo. Entre los efectos devastadores de la cobertura limitada cabe señalar la pérdida de influencia sindical en las últimas décadas. Asimismo, la inseguridad que caracteriza actualmente el trabajo en el siglo XXI socava los regímenes reglamentarios que los sindicatos han utilizado para organizar y regular los mercados de trabajo y las relaciones laborales. Estos factores, junto con las crisis de gobernanza interna, han hecho que algunas

personas predigan que los sindicatos se han quedado obsoletos y van camino de la extinción (Andrae y Beckman 1998). Sin embargo, en lugar de hacerse eco de la sentencia de muerte de los sindicatos, Visser (2019) predice cuatro posibles resultados para ellos, incluida la revitalización. Haciendo referencia al número de afiliados de la Confederación Sindical Internacional, que asciende a 207,5 millones en 331 federaciones afiliadas en 163 países y territorios, concluye que los sindicatos siguen formando parte de las principales organizaciones voluntarias a nivel mundial, un dato que no parece indicar en absoluto su extinción total en el futuro.

Por consiguiente, aunque la revitalización continúa siendo una posibilidad para los sindicatos, los trabajadores de plataformas necesitan protección. El reconocimiento del déficit de representación entre los trabajadores de plataformas ha dado lugar a la autoorganización de estos trabajadores, así como a la aparición de nuevos actores y de estrategias no convencionales para representar sus intereses. La situación actual plantea cuestiones de sostenibilidad y de eficacia política para poder reivindicar los derechos de los trabajadores vulnerables que estas organizaciones intentan representar. Sin embargo, ante todo, se dispone de escasa información sobre las nuevas vías adoptadas por los nuevos actores y su capacidad para revitalizar el movimiento sindical en África. Por tanto, el presente artículo trata de responder a las preguntas siguientes: ¿Qué nuevos actores, además de los sindicatos, representan a los trabajadores de plataformas? ¿Qué estrategias utilizan dichos actores? ¿Cómo han respondido los sindicatos? ¿Cuáles son las posibles vías hacia la revitalización?

El artículo se estructura en torno a siete secciones. La presente introducción constituye la primera sección. En la sección 2 se facilita el contexto. En la sección 3 se analiza la bibliografía sobre la organización de trabajadores de plataformas y el futuro de los sindicatos. En la sección 4 se presenta una breve descripción de la metodología. En las secciones 5 y 6 se presentan y examinan los resultados relativos a Ghana, Kenya, Nigeria y Sudáfrica. En la séptima y última sección se presentan las conclusiones y reflexiones sobre estos resultados.

## Contexto

Uber fue la primera plataforma de transporte individualizado de pasajeros en acceder al mercado africano y sigue manteniendo la mayor cuota de mercado en todos los países objeto de examen. Según Smit *et al.* (2019), más de 4,8 millones de trabajadores africanos se ganaban la vida a través de plataformas digitales en 2019 y se prevé que esta cifra aumentará con la mejora drástica de la disponibilidad de internet en el continente. El crecimiento del sector del transporte individualizado de pasajeros en África se ha atribuido al aumento de la población, la creciente demanda de servicios de taxi basados en plataformas por una clase media cada vez mayor que puede pagarlos, la comodidad que ofrece el sector del transporte individualizado de pasajeros frente a los sistemas de transporte público, que están mal gestionados, y la creación de empleo en un mercado de trabajo con tasas elevadas de desempleo, en particular entre las personas jóvenes (Wamai 2021).

En Ghana, el uso de los teléfonos móviles para acceder a internet ha facilitado el crecimiento de la economía de plataformas. Según Smit *et al.* (2019), Ghana tiene alrededor de 63 plataformas digitales que operan en los sectores del transporte, la hostelería, el comercio, la agricultura y la salud. Smit *et al.* explican que la mayoría de estas plataformas son nacionales, aunque algunas son de origen africano y otras tienen origen asiático, chino, europeo o estadounidense. Consisten en plataformas utilizadas para hacer compras, realizar pedidos en restaurantes, utilizar servicios de mensajería y logística y alquilar alojamiento. Las plataformas de transporte individualizado de pasajeros principales y más prominentes en el sector del transporte son Uber, Bolt, Yango, Dropping, Swift Wheels, y Fenix. Uber comenzó su actividad en Ghana en junio de 2016, principalmente en Accra, la capital, y continúa siendo la empresa líder en el mercado ghanés.

El sector del transporte individualizado de pasajeros empezó en Kenya con la entrada de Uber en el mercado en junio de 2015. Otras plataformas de transporte individualizado de pasajeros en Kenya son Little Cabs, An-Nisa Cabs, Mondo Ride (Mare, Chiumbu, y Mpofo 2020) y Bold (antes Taxify) y Wasili (Anwar, Otieno y Stein 2022). No obstante, Uber y Bolt son las plataformas dominantes en el país. Uber cuenta con unos 6 000 conductores activos. Little Cabs entró en funcionamiento en julio de 2016 a raíz de una colaboración entre Safaricom, el principal operador de telecomunicaciones en Kenya, y Craft Silicon, una empresa informática local (Dube 2016). En enero de 2020, Uber contaba con más de 6 000 conductores asociados activos, los cuales ofrecieron 47 millones de desplazamientos que cubrieron 460 millones de kilómetros (Lukhanyu 2020).

Nigeria ha experimentado un crecimiento rápido del mercado de transporte individualizado de pasajeros y se ha convertido en uno de los principales mercados de África (Muttaqa 2021). El sector del transporte individualizado de pasajeros se implantó en 2014 y Uber fue la primera empresa del sector en operar en Lagos (Meagher 2018), seguida de Taxify, actualmente Bolt, en 2016. Bolt y Uber continúan concentrando la mayor cuota de mercado del sector del transporte individualizado de pasajeros en Nigeria, con presencia en ciudades como Lagos, Abuya y Abeokuta, entre otras (Muttaqa 2021). El ecosistema de plataformas en Nigeria es un ecosistema vasto (en 2019 operaban 21 plataformas de transporte individualizado de pasajeros) solo superado por el de Kenya en términos de número de operadores en un solo mercado. Entre las plataformas creadas localmente cabe señalar GIGM, ORide, Pamdrive, PlentyWaka y OgaTaxi.

Controlar las operaciones del mercado de capital digital y su mercado de trabajo supone un enorme desafío para los Gobiernos africanos. Según Gramano (2019), varios países todavía no han adoptado normas y reglamentos que rijan los mercados digitales, los cuales son utilizados por la gran mayoría de su población y contribuyen a un dilema en el mercado de trabajo para los países africanos que sigue sin resolverse. En todos estos países, todavía no se han aplicado plenamente los instrumentos legislativos y las políticas. Por ejemplo, el Ministerio de Transporte de Nigeria elaboró un proyecto de reglamento sobre las directrices operativas para los proveedores de servicios de transporte individualizado de pasajeros que tendría que haber entrado en vigor el 1.º de marzo de 2020, pero que todavía no lo

había hecho en el momento en que se redactó el presente artículo, ya que las negociaciones aún no habían concluido (Muttaqa 2021). El proyecto de reglamento sobre las normas de tráfico (servicios digitales de transporte individualizado de pasajeros), de 2020, todavía es objeto de debate en el Senado de Kenya y está pendiente de adopción. Ghana está muy atrasado en este sentido. La única manera de obtener la protección del Estado es que los trabajadores de plataformas realicen un esfuerzo concertado para llamar la atención sobre sus condiciones de trabajo y que exijan a su Gobierno que cumpla sus obligaciones. Para ello, deben organizarse para la representación de sus intereses.

Sudáfrica fue el primer país del continente en el que empezó a operar Uber (Anwar, Otieno y Stein 2022). Otras plataformas de transporte individualizado de pasajeros incluyen Hailer, Uber, Taxify, Zebra Cabs y Bolt. Se estima que Uber, que entró en el mercado en 2013 (Dube 2016), tiene 13 000 conductores activos (Anwar, Otieno y Stein 2022). Taxify entró en el mercado en 2015 y recientemente volvió a lanzar su marca con el nombre de Bolt en abril de 2016 para acceder a un mercado más amplio. En 2016, Zebra Cabs, una empresa existente de servicio de taxis con taxímetro, adoptó una tecnología para la contratación electrónica de servicios de taxi para poner en marcha la aplicación Zebra Cabs, un rival directo de Uber.

## La organización de los trabajadores de plataformas y el futuro de los sindicatos

Una definición común de la economía de plataformas es el uso de las plataformas o aplicaciones digitales en línea para ofrecer bienes y servicios tangibles e intangibles (Anwar y Graham 2019; Schmidt 2017). Según la OIT (2016), la economía de plataformas incluye un mercado de capital donde se ofrecen los bienes y servicios, así como un mercado de trabajo para los servicios laborales, también denominada plataforma de trabajo digital. Las plataformas basadas en la web que externalizan el trabajo a una multitud geográficamente dispersa (“plataformas de microtarefas”) y los programas basados en la geolocalización, que asignan el trabajo a las personas de una zona geográfica específica, son ejemplos de plataformas de trabajo digitales. Según Prassl y Risak (2016), el trabajo en plataformas consiste en reunir a los propietarios, los usuarios y los trabajadores en un espacio digital donde crean relaciones virtuales complejas. Los contratos en vigor a menudo están predeterminados por los propietarios y están integrados en el soporte informático operativo, lo que da lugar a una relación de trabajo desigual. Por consiguiente, los métodos de pago y las condiciones de trabajo vienen dictados por la aplicación. El trabajo en plataformas se caracteriza por la informalidad, los horarios de trabajo irregulares y la falta de seguridad social y en el empleo, lo que suscita preocupación en cuanto a la situación laboral y la capacidad de los trabajadores de defender sus derechos laborales (Britwum 2019).

Una gran parte del debate sobre la organización de los trabajadores de plataformas se centra en los factores que la obstaculizan. En primer lugar, parece que el acceso al empleo en línea y el trabajo digital aíslan y dispersan a los trabajadores. Esta circunstancia plantea dudas acerca de las técnicas sindicales habituales para llegar a los trabajadores. Además,

los diferentes grados de ambigüedad respecto de la situación laboral de los trabajadores de plataformas constituyen una limitación, ya que niegan a los trabajadores el derecho a percibir cualquier prestación de los operadores de plataformas que, de lo contrario, se considerarían empleadores. Dølvik y Jesnes (2017) indican que el control directo por los clientes desdibuja todavía más las interacciones explotadoras entre los operadores de plataformas. Estas ambigüedades limitan más incluso el uso de instrumentos jurídicos para defender los derechos de los trabajadores. Por consiguiente, los trabajadores de plataformas no pueden acceder a la protección que brinda la legislación laboral (Fabo *et al.* 2017; Daus 2012). Además, en muchos países se considera que los trabajadores independientes o autónomos que participan en la negociación colectiva para lograr salarios más altos coluden y fijan precios con arreglo a la ley de competencia, lo que impide la acción colectiva de los trabajadores de plataformas. A pesar de estos obstáculos, los trabajadores de plataformas se autoorganizan en respuesta a sus vulnerabilidades laborales. Sin embargo, sus esfuerzos apenas han ido más allá de la movilización efectiva y la provisión de prestaciones sociales a los miembros, lo que Vandaele (2018) denomina simple lógica basada en la membresía. Su nivel de organización puede no ser suficiente para luchar por sus derechos de la misma manera que los sindicatos oficiales (Johnston y Land-Kazlauskas 2019). Esto ha obligado a algunos trabajadores de plataformas autoorganizados a afiliarse a sindicatos.

La preparación, la voluntad y la capacidad de los sindicatos en África para colmar el vacío de representación de los trabajadores en formas atípicas de empleo, como los trabajadores de plataformas, han captado el interés de numerosos investigadores sobre cuestiones laborales; para algunos, se trata de una solución estratégica para la supervivencia de los sindicatos. Por ejemplo, Akorsu y Britwum (2018) han indicado que la supervivencia de los sindicatos depende de su respuesta innovadora para organizar y prestar servicio a los trabajadores no organizados e infrarrepresentados. La OIT (2016) ya ha observado la existencia de diversas iniciativas sindicales para establecer contacto con los trabajadores en plataformas a fin de ampliar la representación, así como la aplicación de distintas técnicas sindicales. Según Johnston y Land-Kazlauskas (2019), se han identificado tres enfoques en las iniciativas sindicales para la organización de los trabajadores de plataformas, a saber: 1) el establecimiento de alianzas y organizaciones cuyo objetivo principal es prestar y mejorar los servicios destinados a los trabajadores de plataformas digitales, y al mismo tiempo ejercer presión en su nombre; 2) el empleo de técnicas y disposiciones jurídicas para superar la clasificación errónea de los trabajadores de plataformas o corregirla, y 3) el fomento de reformas reglamentarias y jurídicas y de un marco de políticas que promueva los derechos de negociación colectiva y la organización de los trabajadores de plataformas. Esto demuestra que, con el diseño adecuado, la fuerza de trabajo de una plataforma digital puede utilizarse para apoyar la organización y representación de los trabajadores y ayudar a los trabajadores a conectar entre ellos, colectivizar y compartir información (Johnston y Land-Kazlauskas 2019).

Las actividades de los sindicatos encaminadas a organizar a los trabajadores de plataformas digitales se apoyan en su experiencia anterior en materia de organización y representación de trabajadores en formas atípicas de empleo. Según Pulignano *et al.* (2015), la mayoría de los sindicatos que lideran la organización y representación de los trabajadores de plataformas

digitales han incluido tradicionalmente a los trabajadores en formas atípicas de empleo en sus filas. Estos sindicatos han rediseñado sus procedimientos internos de representación para facilitar la afiliación de los trabajadores en formas atípicas de empleo (Lamtey y Debrah, 2020). Asimismo, han concebido nuevas técnicas de organización y han reducido los costos para que resulte más fácil ampliar la afiliación de los trabajadores de plataformas (Heery 2015; Simms, Holgate y Heery 2012). Estos datos demuestran que la organización de los trabajadores de plataformas no representa un desafío insuperable para el movimiento sindical.

Aunque los sindicatos desempeñan una función fundamental a la hora de impugnar la clasificación errónea de los trabajadores, la mayoría de estas objeciones han adoptado la forma de demandas colectivas (OIT 2016; Daus 2012). La mayoría de estas demandas proporcionan un terreno propicio para que los trabajadores de plataformas digitales se organicen y negocien colectivamente con miras a lograr protección social y otras ventajas que conlleva ser clasificado como empleado (Griswold 2019). Esto ha llevado a que los abogados se conviertan en actores en el ámbito de la protección de los trabajadores. La aparición de nuevos actores y mecanismos para dar voz a estos trabajadores y canalizarla va asociada al vacío de representación de los trabajadores de plataformas. Los sindicatos han ofrecido durante mucho tiempo una solución, pero ahora compiten y pierden contra alternativas que también ofrecen sus soluciones. Además, se ha llegado a sugerir que tal vez los sindicatos no siempre benefician a los trabajadores de plataformas porque las ventajas percibidas de la sindicalización no compensarían los riesgos de pérdida de empleo (Anderson y Huffman 2021; Wood, Lehdonvirta y Graham 2018) y/o que, en algunos casos, los sindicatos pueden no ser la solución más apropiada a algunos problemas. En estas circunstancias, se ha demostrado que los gremios responden a las necesidades de categorías específicas de trabajadores y abordan mejor y más eficazmente sus necesidades.

Los debates mencionados anteriormente ponen de relieve la importancia de destacar la publicación de Visser (2019) sobre los cuatro posibles futuros para los sindicatos: marginación, dualización, sustitución y revitalización. Consideramos que es un marco útil para analizar las consecuencias que las diversas respuestas a la organización de los trabajadores de plataformas podrían tener para los sindicatos del continente africano. Visser entiende por marginación la posibilidad de que los sindicatos se vean relegados a desempeñar solo un papel secundario en la representación de los trabajadores debido a la baja cobertura y puedan, en última instancia, dejar de ser pertinentes para los trabajadores. El futuro de la dualización hace referencia a la posibilidad de que los sindicatos den prioridad a las necesidades de los pocos afiliados a expensas de las de los trabajadores en formas atípicas de empleo por motivos de necesidad, aunque ello fuera en detrimento de sus ideales de "igualdad de derechos". El futuro de la sustitución describe la probabilidad de que los sindicatos sean reemplazados por otras formas de acción social y representación. Según Visser, este futuro difiere de la marginación, ya que no socava la representación de los trabajadores. El cuarto futuro que Visser presenta es la revitalización, la cual, según él, no implica necesariamente un regreso al pasado, sino recuperar la vitalidad de los sindicatos haciendo las cosas de forma diferente para llegar a la nueva fuerza de trabajo inestable en la economía digital con menos recursos.

## Fuentes de datos y metodología

Para alcanzar los objetivos del artículo se seleccionaron cuatro países africanos: Ghana, Kenya, Nigeria y Sudáfrica. El interés de las autoras en estos países radica no solo en sus similitudes, sino también en sus diferencias. Geográficamente, aunque estos países se encuentran en África Occidental, Oriental y Meridional y presentan diferencias culturales específicas, comparten experiencias históricas similares como antiguas colonias y son víctimas de la liberalización poscolonial, que ha provocado el crecimiento de las plataformas digitales. Sin embargo, lo más importante para este artículo son las respuestas de los trabajadores a los efectos negativos de las plataformas digitales en estos países. A continuación, se realizó un examen de las fuentes secundarias. En primer lugar, esto permitió obtener una visión general de la situación en materia de bibliografía, la cual es necesaria para evitar la duplicación y conformar el enfoque conceptual del artículo. En segundo lugar, el examen sirvió de fuente de datos para el artículo. Se analizó contenido escrito tanto publicado como inédito. Este abarcó libros, artículos de revistas, documentos de trabajo, informes de investigación y editoriales de periódicos. Algunos positivistas han criticado el análisis de documentos con base epistemológica al considerarlo un criterio no científico para comprender el fenómeno estudiado (Bryant 2000). Sin embargo, las fuentes secundarias a menudo sirven para documentar los resultados de procesos científicos. En aras de la garantía de la calidad, en el presente estudio se realizó una búsqueda utilizando la base de datos de citas Scopus, de Elsevier, de publicaciones sometidas a un examen *inter pares*. Los criterios de inclusión se centraron en la existencia de pruebas empíricas obtenidas científicamente para los cuatro países seleccionados. Las fuentes secundarias utilizadas contribuyeron a las reflexiones retrospectivas, extrayendo los elementos pertinentes de experiencias pasadas, tal y como sugiere Bowen (2009). La técnica analítica empleada es el análisis del contenido, que es el más indicado para los datos textuales y permite realizar comparaciones evaluativas del material con objetivos establecidos (Stemler 2015).

## Los actores que representan a los trabajadores de plataformas en el África Subsahariana

Diferentes actores nacionales e internacionales tratan de defender, promover y reflejar los derechos de los trabajadores del sector del transporte individualizado de pasajeros. Entre ellos cabe destacar las organizaciones de la sociedad civil, los bufetes de abogados, los sindicatos, las instituciones gubernamentales, los empleadores y las entidades académicas (consúltese el cuadro que figura más abajo para ver ejemplos). La aparición de bufetes de abogados como actores importantes en el ámbito del transporte individualizado de pasajeros obedece a la transformación digital. En particular, esta novedad responde a la singularidad del sector, con impugnaciones relativas a la situación laboral y el uso de demandas como herramienta estratégica. En lo que respecta a los sindicatos, esto parece apuntar al futuro de la sustitución que predijo Visser (2019), aunque consideramos que

puede evitarse por dos motivos. En primer lugar, los bufetes de abogados están motivados en gran parte por los beneficios. Aparte de ILAW, que ofrece asistencia jurídica gratuita, no está claro si otros actores jurídicos proporcionarían este tipo de asistencia durante mucho tiempo. En segundo lugar, es poco razonable suponer que los bufetes de abogados irán más allá de las impugnaciones de clasificaciones erróneas para ofrecer servicios más amplios y representación a los trabajadores que puedan compararse a los facilitados por los sindicatos en lo que respecta a magnitud y resiliencia.

▶ **Perfil de los actores en las historias de organización de los conductores de los servicios de transporte individualizado de pasajeros en África**

Actores	Acciones
<b>Asociaciones creadas por los propios conductores</b>	Movilización y apoyo asistencial para los miembros
<b>Sindicatos nacionales</b>	Alianzas y afiliación
▶ Congreso de Sindicatos (TUC), Ghana	
▶ Organización Central de Sindicatos (COTU), Kenya	
▶ Congreso del Trabajo de Nigeria, Nigeria	
▶ Congreso de Sindicatos de Sudáfrica, Sudáfrica	
<b>Sindicatos mundiales</b>	Apoyo financiero a los sindicatos nacionales para ayudar a las asociaciones afiliadas
▶ Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte	
<b>Organizaciones internacionales de la sociedad civil</b>	Apoyo financiero y técnico para investigación, litigios estratégicos, promoción y formación
▶ Solidarity Center	
▶ Friedrich-Ebert Stiftung	
▶ Fairwork Project	
▶ International Lawyers Assisting Workers Network (ILAW)	
<b>Instituciones gubernamentales</b>	Instrumentos y políticas legislativos/ protección legislativa
▶ Ghana: DVLA, AMA, ministerios de transporte y de comunicación	
▶ Sudáfrica: Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA)	
<b>Bufetes de abogados</b>	Prestación de servicios de asistencia jurídica en demandas
▶ Mbuyisa Moleele Attorneys, Johannesburgo, Sudáfrica	
▶ Leigh Day, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	
▶ Olumide Babalola LP, Lagos, Nigeria <sup>1</sup>	
<b>Empresas privadas</b>	Provisión de seguros de enfermedad a los conductores y facilidades de crédito para comprar vehículos
▶ Aseguradoras	
▶ Entidades financieras	

<sup>1</sup> El bufete de abogados se ocupa del caso *Oladayo Olatunji c. Uber Technologies* y 2 Ors, actualmente en el tribunal de apelaciones. ILAW presta asistencia en dicho caso.

Es cierto que las noticias sobre demandas relativas a la situación laboral de los conductores en todo el mundo, independientemente del resultado, han generado una mayor conciencia en relación con los conductores de los servicios de transporte individualizado de pasajeros y han creado un terreno favorable para su autoorganización en asociaciones. Los actores como las entidades financieras y las aseguradoras solo pueden apoyar a las asociaciones en su labor de provisión de servicios a los miembros. Hasta ahora, los datos muestran que los nuevos actores que apoyan a los conductores del sector en África desempeñan funciones diferentes a las funciones tradicionales de los sindicatos y, por consiguiente, no pueden reemplazarlos.

## Las estrategias de organización

A continuación, se describen las diferentes estrategias utilizadas predominantemente por los conductores de los servicios de transporte individualizado de pasajeros para organizarse y reivindicar sus derechos. Las cuatro primeras estrategias describen las acciones acumulativas adoptadas únicamente por los conductores para autoorganizarse; confirman la afirmación de que estas asociaciones de base suelen centrarse excesivamente en una lógica basada en la membresía o la provisión social (Vandaele 2018). Sin embargo, contrariamente a la afirmación de que a menudo esto se hace en detrimento de acciones políticas más profundas para reivindicar derechos, las cinco últimas estrategias muestran indicios de acciones políticas entre las asociaciones de conductores, las cuales están apoyadas en gran medida por los sindicatos.

- ▶ **Movilización.** Los conductores de los cuatro países han utilizados las redes sociales, en concreto grupos de WhatsApp, como herramienta estratégica para movilizarse y facilitar la formación de grupos entre los conductores, que en general están dispersos (Akorsu *et al.* 2020; Anwar, Otieno y Stein 2022). Las plataformas de WhatsApp han brindado a los conductores un medio fácil, rápido y barato de intercambio de información.
- ▶ **Reconocimiento.** En Ghana, los conductores utilizan el registro – registrar debidamente la asociación en el Departamento del Registro General de Ghana – como herramienta estratégica para ser reconocidos por el Estado (Akorsu *et al.* 2020). También observamos que el Sindicato Nacional de Trabajadores Profesionales del Transporte basado en Aplicaciones en Nigeria trató de lograr el reconocimiento a través del registro.
- ▶ **Compromiso.** Akorsu *et al.* (2020) señalan la forma en que los conductores de Ghana han utilizado las contribuciones financieras como herramienta estratégica para fomentar el compromiso de los miembros con las asociaciones de base. La lógica es que la inversión financiera de los conductores potenciará su compromiso para lograr el éxito.
- ▶ **Pertinencia.** La provisión de ayuda social es utilizada por los conductores como herramienta estratégica para demostrar su pertinencia a los miembros. Las exigencias de supervivencia que caracterizan al transporte individualizado de pasajeros hacen que la atención inmediata a las necesidades de bienestar social sea prioritaria y estas

necesidades se anteponen, entretanto, a otras necesidades. Por ejemplo, el uso de asociaciones como forma de cooperativa para la adquisición de automóviles es uno de los mayores atractivos para los conductores en Ghana. En Sudáfrica, algunas asociaciones han colaborado con partes interesadas externas, como aseguradoras y entidades financieras que facilitan la concesión de préstamos a conductores que desean comprar vehículos. Según los autores, estas estrategias garantizan la pertinencia de los grupos para los miembros y facilitan la organización (Akorsu *et al.* 2020; Heeks *et al.* 2021).

- ▶ Los *litigios* han sido utilizados en todos los países excepto en Ghana como herramienta para lograr influencia política. Las demandas, con su gran capacidad para ofrecer poder institucional a los conductores, se han centrado principalmente en su situación laboral y los resultados han sido heterogéneos. Por ejemplo, una empresa de transporte público y 33 conductores de Uber presentaron una demanda contra Uber en Kenya. En Nigeria se han interpuesto dos demandas en los tribunales, una presentada por conductores contra Uber y Bolt en el tribunal de apelaciones y otra presentada por conductores particulares y el Sindicato Nacional de Trabajadores Profesionales del Transporte basado en Aplicaciones. En Sudáfrica, la demanda contra Uber fue presentada por el Sindicato de Trabajadores del Transporte y Afines de Sudáfrica, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Servicios Públicos y Afines y conductores. Se observa una mezcla de iniciativas emprendidas por los conductores y de acción sindical.
- ▶ *Afiliación sindical.* Para los conductores, constituye una herramienta estratégica fundamental para lograr influencia política. Los conductores iniciaron el proceso de afiliación en reconocimiento del hecho de que la afiliación sindical puede ofrecerles la influencia política que necesitan para promover y proteger sus derechos. Es algo que los conductores no podrían lograr por sí solos. La Alianza Nacional de Sindicatos de Conductores de Plataformas Digitales (NADDU) en Ghana es un sindicato registrado de conductores de servicios de transporte individualizado de pasajeros afiliado al TUC (Akorsu *et al.*, 2020). El Sindicato de Trabajadores del Transporte y Afines de Kenya (TAWU-K) es un sindicato registrado afiliado a la COTU y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (Webster y Masikane 2021). Las respuestas positivas del TUC y la COTU al permitir la afiliación de las asociaciones de conductores refleja la voluntad y la disposición de los sindicatos africanos para apoyar o incorporar a estos trabajadores en formas atípicas de empleo en sus estructuras sindicales. Esta parece la vía más prometedora para la revitalización sindical.
- ▶ Se ha observado el uso de la *formación de coaliciones* como estrategia para reforzar la influencia política, ya que los conductores han constatado que la fragmentación socava las iniciativas de reivindicación de sus derechos. Wamai (2021) señala que en una ocasión los conductores de Kenya estuvieron representados por tres asociaciones diferentes y no pudieron llegar a un acuerdo en cuanto a cuál de ellas debía firmar un memorando de entendimiento; finalmente acordaron firmar con el nombre no registrado de Digital Taxi Forum. En Ghana se creó la NADDU a partir de 16 asociaciones, según las recomendaciones del TUC; se está trabajando para crear un organismo transnacional

(Akorsu *et al.* 2020; Fairwork 2021). Si bien las coaliciones de asociaciones de conductores contribuyen a la afiliación sin trabas a los sindicatos, también pueden poner en peligro la revitalización sindical cuando se convierten en organizaciones independientes fuertes, lo que abre la posibilidad del futuro de la sustitución que plantea Visser (2019).

- ▶ **Huelga.** Los conductores han utilizado la huelga en los cuatro países para lograr influencia por medio de la atención pública. Por ejemplo, en Ghana, los conductores de servicios de transporte individualizado de pasajeros en Takoradi han llevado a cabo huelgas de dos días para luchar por la mejora de sus condiciones de trabajo y de su salario (Marfo 2021). Anwar, Otieno y Stein (2022) señalan huelgas en Kenya y Sudáfrica, que llevaron a un aumento de las tarifas, tal como solicitaban los conductores. Los conductores nigerianos han recurrido a la huelga para combatir otras políticas discriminatorias, como las nuevas políticas que restringen la antigüedad de los vehículos que pueden utilizarse para el transporte individualizado de pasajeros y exigen que los conductores que ya están en servicio activo paguen nuevos permisos para conducir en Uber (Anwar, Otieno y Stein 2022). Wamai (2021) indica una huelga de 11 días organizada por la Asociación de Taxis Digitales de Kenya, el Sindicato de Operadores de Transporte Público y Servicios de Transporte Compartido SACCO en Kenya. Sin embargo, en general las protestas no han tenido éxito en materia de reivindicación de derechos, pero han dado publicidad a sus preocupaciones y han empujado al Gobierno a iniciar algunos debates sobre políticas para la protección de estos trabajadores. Esto demuestra que el uso de la estrategia sindical tradicional de hacer huelga no bastará por sí solo para reivindicar derechos: se siguen necesitando intervenciones sindicales.
- ▶ El *diálogo social* ha sido identificado como un instrumento esencial para lograr que se atiendan las reivindicaciones de los trabajadores. Por ejemplo, en Kenya se concluyó un memorando de entendimiento entre los trabajadores de plataformas y Uber Kenya en 2018 ante el Ministerio de Trabajo. Esto llevó a la creación de Digital Taxi Forum como portavoz único de los conductores de servicios de transporte individualizado de pasajeros. En Ghana, gracias al diálogo entre los conductores, y más adelante con el apoyo del TUC, se redujo el pago de un gravamen adicional al organismo responsable de los permisos de conducir y matrículas de vehículos (Akorsu *et al.* 2020). En este caso se puede argumentar que los sindicatos son necesarios si se desea transformar estos diálogos bilaterales en diálogos tripartitos.

## Reflexiones y conclusión

Una gran parte de la organización entre los conductores de servicios de transporte individualizado de pasajeros comienza por su automovilización y el despliegue de diferentes instrumentos para lograr metas específicas de mantenimiento y cohesión del grupo (lógica basada en la membresía). Esta lógica basada en la membresía no se puede aislar de un proceso más amplio de influencia política debido a su efecto acumulativo. Por consiguiente, se observa un movimiento hacia una lógica basada en la influencia y el uso de estrategias

diferenciadas para obtener influencia política. En el marco de esta lógica, la afiliación a sindicatos tradicionales es pertinente, ya que los sindicatos emergen como el actor más viable en los cuatro países. Si este examen ha revelado un aspecto interesante para los sindicatos, es el hecho de que la organización entre los conductores ha abierto la posibilidad de afiliación a sindicatos, la cual se ve impulsada por la necesidad de los conductores de lograr la influencia política que los sindicatos han ofrecido a lo largo de los años. Aunque las estrategias de organización presentadas en este artículo son llevadas a la práctica en su mayor parte por los conductores en el nivel de base, ofrecen vías que los sindicatos pueden utilizar para apoyar y formalizar la acción colectiva en plataformas de los trabajadores en su beneficio. A juzgar por nuestro examen, los sindicatos africanos han demostrado con su voluntad de conceder la condición de afiliadas a las asociaciones de conductores la afiliación que son conscientes de la vía más factible y están preparados para la revitalización. Por tanto, recomendamos la armonización de los esfuerzos colectivos y una democracia amplia que se corresponda con la iniciativa destinada a promover “con” y no solo “para” el apoyo para todos los trabajadores, sobre todo los trabajadores vulnerables de plataformas. En la práctica, esperamos que la vía de la afiliación propuesta en el presente artículo contribuya a la apertura de los sindicatos a estructuras inclusivas que ofrezcan una plataforma donde se puedan realizar esfuerzos colectivos para lograr esta transformación. Insistimos en que esta transformación es necesaria para la revitalización sindical en el continente.

## Referencias

- Akorsu, Angela D. y Akua O. Britwum. 2018. “Trade Union’s Response to Decent Work Deficit Among Rural Agricultural Workers in Ghana”. En *Decent Work Deficit in Southern Agriculture*, editado por C. Scherer y S. Verman, 251-272. Múnich: Rainer Hampp Verlag.
- Akorsu, Angela D., Akua O. Britwum, Benjamin Y. Tachie, Musah Dankwah y Shaibu Bukari. 2020. “Interrogating the Platform Economy in Ghana for Organizing and Representation amid the COVID-19 Pandemic”. Ginebra: Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV).
- Anderson, Marky Max Huffman. 2021. “Labor Organization in Ride-sharing – Unionization or Cartelization?” *Vanderbilt Journal of Entertainment and Technology Law* 23 (4): 715-778.
- Andrae, Gunilla y Björn Beckman. 1998. “Union Power in the Nigerian Textile Industry: Labour Regime and Adjustment”. Uppsala: Nordic Africa Institute.
- Anwar, Mohammad y Mark Graham. 2019. “Hidden transcripts of the gig economy: labour agency and the new art of resistance among African gig workers”. *Environment and Planning A: Economy and Space* 52: 1269-1291.
- Anwar, Mohammad, Elly Otieno y Malte Stein. 2022 “Locked In, Logged Out: Pandemic and Ride-hailing in South Africa and Kenya”. *Journal of Modern African Studies*.

- Bowen, Glenn A. 2009. "Document Analysis as a Qualitative Research Method". *Qualitative Research Journal* 9 (2): 27-40.
- Britwum, Akua O. 2019. "El futuro de las mujeres en el trabajo: género e igualdad en la economía informal de Ghana". *Revista Internacional de Investigación Sindical*, vol. 9 (1-2): 194-213.
- Bryant, Joseph. 2000. "On sources and narratives in historical, social science: a realist critique of positivist and postmodernist epistemologies". *British Journal of Sociology* 51: 489-523.
- Daus, Matthew W. 2012. "'Rogue' Smartphone Applications for Taxicabs and Limousines: Innovation or Unfair Competition?". Nueva York: Windels Marx Lane and Mittendorf, LLP.
- De Groen, Willem Pieter, Zachary Kilhoffer, Karolien Lenaerts y Nicolas Salez. 2017. "The Impact of the Platform Economy on Job Creation". *Intereconomics* 52 (6): 345-351.
- Dølvik, Jon E. y Kristin Jesnes. 2017. "Nordic Labour Markets and the Sharing Economy: Report from a Pilot Project". Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Dube, Shingie C. 2016. "Emerging Rivalry in the Ride-sharing Economy: Kenya and South Africa". *Centre for Competition, Regulation and Economic Development Quarterly Review*.
- Fabo, Brian, Miroslav Beblavý, Zachary Kilhoffer y Karolien Lenaerts. 2017. "An overview of European platforms: Scope and business models". Bruselas: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Fairwork. 2021. "Fairwork Ghana Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy". Accra, Ghana/Oxford, Reino Unido.
- Graham, Mark, Isis Hjorth y Vili Lehdonvirta. 2017. "Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods". *Transfer: European Review of Labour and Research* 23 (2): 135-162.
- Gramano, Elena. 2020. "Digitalisation and Work: Challenges from the Platform-Economy". *Contemporary Social Science* 15 (4): 476-488.
- Griswold, Alison. 2019. "New York State Just Dealt Another Blow to Uber's Business Model". *Quartz*. 13 de junio de 2017.
- Heeks, Richard, Juan Gómez-Morantes, Mark Graham, Kelle Howson, Paul Mungai, Brian Nicholson y Jean-Paul Van Belle. 2021. "Digital Platforms and Institutional Voids in Developing Countries: The Case of Ridehailing Markets". *World Development* 145: 105528.
- Heery, Edmund. 2015. "Unions and the Organising Turn: Reflections after 20 Years of Organising Works". *Economic and Labour Relations Review* 26 (4): 545-560.
- Johnston, Hannah y Chris Land-Kazlauskas. 2019. "Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo", Serie Condiciones de Trabajo y Empleo. Ginebra: Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo.

- Lamprey, Yvonne y Yaw Debrah. 2020. "Irreconcilable Differences – Union Organizing in the Informal Sector in Ghana". En *Advances in Industrial and Labor Relations*. Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Lukhanyu, Milcah. 2020. "Uber Kenya's Driver-partners Surpass 6000, Clocking Over 47m Rides". *TechMoran*.
- Mare, Admire, Sarah Chiumbu y Shepherd Mpopu. 2020. "Investigating Labor Policy Frameworks for Ride-Hailing Platforms". IT for Change.
- Marfo, Edward. 2021. "Kumasi Drivers of Ride-hailing Apps Protest over Poor Working Conditions". *Citinewsroom*. 11 de mayo de 2021.
- Meagher, Kate. 2018. "Rewiring the Social Contract: Digital Taxis and Economic Inclusion in Nigeria". Ginebra: Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.
- Muttaqa, Yusha'u Abdula'uf. 2021. "Working conditions and collective representation of Uber and Bolt digital platform drivers in Nigeria", Global Labour University (GLU) Working Papers.
- OIT. 2016. "Non-Standard Employment around the World". Ginebra.
- Prassl, Jeremias y Martin Risak. 2016. "Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Analysis of Crowdwork". *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37 (3): 604-619.
- Pulignano, Valeria, Luis O. Gervasi y Fabio de Franceschi. 2015. "Union Responses to Precarious Workers: Italy and Spain Compared". *European Journal of Industrial Relations* 22 (1): 39-55.
- Rani, Uma, y Marianne Furrer. 2020. "Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Work in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers". *Competition & Change* 25 (2): 212-236.
- Schmidt, Florian A. 2017. "Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work". Bonn: Friedrich-Ebert Stiftung.
- Simms, Melanie, Jane Holgate y Edmund Heery. 2012. "Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organizing". Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.
- Smit, Herman, Chernay Johnson, Renee Hunter, Matthew Dunn y Pieter F. van Vuuren. 2019. "Africa's digital platforms and financial services: an eight-country overview". Ciudad del Cabo: *insight2impact*.
- Stemler, Steven E. 2015. "Content Analysis". In *Emerging Trends in the Social and Behavioural Sciences: an Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*, editado por Robert A Scott, Stephen Michael Kosslyn y Marlis Buchmann, 1-14. Hoboken, Nueva Jersey: John Wiley & Sons.
- Vallas, Steven. 2019. "Platform Capitalism: What's at Stake for Workers?". *New Labor Forum* 28 (1): 48-59.
- Vandaele, Kurt. 2018. "Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe", Working Paper No. 2018.5. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.

- Visser, Jelle. 2019. *“Trade Unions in the Balance”*, OIT-ACTRAV, documento de trabajo. Ginebra.
- Wamai, Jacqueline. 2021. *“Uber Drivers’ Organising in Kenya: Challenges and Initial Successes”*, GLU Working Papers.
- Webster, Edward, y Fikile Masikane. 2021. *“I JUST WANT TO SURVIVE: A Comparative Study of Food Courier Riders in Three African Cities”*. Johannesburgo: Friedrich-Ebert Stiftung.
- Wood, Alex J., Vili Lehdonvirta y Mark Graham. 2018. *“Workers of the Internet Unite? Online Freelancer Organisation among Remote Gig Economy Workers in Six Asian and African Countries”*. *New Technology, Work and Employment* 33 (2): 95-112.

# La revitalización de los sindicatos en los Estados Unidos de América: un llamamiento en pro de un programa del movimiento sindical para apoyar a los trabajadores que se autoorganizan

*Jon Hiatt*

Consejero y asesor principal de International Lawyers Assisting Workers Network, y profesor invitado de Berkeley Labor Center; Universidad de California en Berkeley, Berkeley, CA, Estados Unidos



## Contexto: la situación actual

En la actualidad, las organizaciones sindicales de los Estados Unidos se enfrentan a una verdadera crisis existencial, puesto que la densidad sindical ha estado experimentando una disminución constante en los cinco últimos decenios. El índice de sindicalización, que tuvo su punto álgido en 1955, cuando más de un tercio de la fuerza de trabajo estaba sindicalizada, y aún superaba el 20 por ciento en 1983, hoy en día solo representa al 10,3 por ciento de los trabajadores estadounidenses y el porcentaje apenas alcanza el 6,1 por ciento en el sector privado (Oficina de Estadísticas del Trabajo 2022).

Se ha escrito mucho sobre el impacto que ha tenido la disminución de la densidad sindical, no solo en la capacidad de los sindicatos para negociar de forma efectiva con sus empleadores desde una posición de fuerza, sino también en el conjunto de la economía de los Estados Unidos. Esta caída del índice de sindicación ha contribuido considerablemente a la desigualdad salarial en el país, puesto que el salario de los trabajadores no sindicalizados se ha reducido y el porcentaje de trabajadores que se benefician directamente de la sindicalización también ha disminuido. Ha erosionado el salario de los trabajadores de todos los niveles de educación y experiencia, lo cual ha supuesto miles de millones de dólares en pérdidas salariales (Mishel 2021).

Junto con la disminución del número de afiliados, muchos sindicatos a título individual y el movimiento sindical en general han experimentado una reducción de los ingresos provenientes de las cuotas, así como de la disponibilidad de otros recursos. Por consiguiente, muchos de ellos han tomado la decisión estratégica de destinar sus cada vez más limitados recursos principalmente a prestar servicios y conservar a sus actuales afiliados, en lugar de a la sindicación de nuevos miembros (Weil 2005), lo que exacerba la pérdida de densidad sindical y, en consecuencia, dificulta aún más la negociación de convenios colectivos y la prestación de otro tipo de servicios a sus afiliados.

Entretanto, desde hace aproximadamente un año, ha surgido un importante movimiento de autoorganización de los trabajadores en prácticamente todo el país y en numerosos sectores profesionales (Scheiber 2022). Por “autoorganización” me refiero a los intentos por parte de los propios trabajadores de sindicarse ante sus respectivos empleadores, esfuerzos que cuentan con poca o ninguna participación o apoyo de los sindicatos existentes y que, si tienen éxito, suelen dar lugar a la formación de un nuevo sindicato independiente por parte de los trabajadores. Esto podría conducir a una situación similar a la que se dio tras la Gran Depresión, cuando los trabajadores comenzaron a reaccionar por su cuenta e impulsaron una transformación que benefició enormemente a las organizaciones sindicales (Brody 1971).

Si bien es aún demasiado pronto para determinar hasta qué punto se generalizará o perdurará esta ola de autoorganización, actualmente parece encontrarse en un nivel que no se había registrado en los Estados Unidos desde hace casi un siglo.

Uno de los ejemplos más publicitados de esta sorprendente tendencia ocurrió a principios de abril de 2022, cuando una unidad independiente compuesta por alrededor de 8 000 empleados se convirtió en el primer grupo de trabajadores que sindicalizó su almacén de Amazon en los Estados Unidos y luchó con habilidad contra una campaña para “evitar los sindicatos” con el habitual enfoque opresivo de la empresa, en la que esta invirtió más de 4,3 millones de dólares de EE.UU. en consultores antisindicalistas externos, el equivalente a más de 500 dólares por trabajador (Kantor y Weise 2022). Mientras tanto, en Starbucks, Apple Stores, Google y Recreational Equipment, Inc. (REI), así como en muchos medios de comunicación, fábricas de cerveza, organismos de atención de salud, museos, librerías, universidades y escuelas menos conocidos, entre otros muchos empleadores, los trabajadores están emprendiendo importantes iniciativas colectivas por sí mismos, sin una organización sindical al timón y, a menudo, sin la presencia de ningún sindicato.

Hasta la fecha, la respuesta del movimiento sindical de los Estados Unidos a esta tendencia ha sido tibia, en el mejor de los casos. En algunos lugares, sobre una base *ad hoc*, ciertos sindicatos y dirigentes sindicales han prestado un valioso apoyo<sup>1</sup>. Sin embargo, el conjunto del movimiento sindical ha estado ausente en gran medida o al menos no ha estado presente de manera concertada.

Este artículo aboga por que las organizaciones sindicales en los Estados Unidos desempeñen un importante papel de apoyo en este momento único. En la actualidad, los trabajadores están organizándose por sí solos —y, en algunos casos, constituyendo sus propios sindicatos independientes—, pero, incluso con estos nuevos niveles de energía, entusiasmo y creatividad, para ellos será sumamente difícil mantener los éxitos iniciales, lograr unos primeros convenios colectivos adecuados y, en general, institucionalizar los logros que obtengan sin un nivel de recursos que supere con creces los que pueden aportar a la lucha por sí solos. Al mismo tiempo, esto brinda a los sindicatos una oportunidad única para su revitalización, puesto que ayuda a aumentar el tamaño y el poder totales de la fuerza de trabajo sindicalizada, aunque, por el momento, es posible que para ello deban renunciar al incremento inmediato de su propio número de afiliados.

Sin embargo, para tener un impacto significativo, el movimiento sindical debe crear un programa sustancial, específico y centrado en las organizaciones de base —un programa de apoyo a los trabajadores autoorganizados (SOWS)— que supla las necesidades de los trabajadores autoorganizados, sin suplantarlos.

---

<sup>1</sup> Por ejemplo, el Sindicato Internacional de Empleados de los Servicios, Workers United, se ha convertido en un aliado importante de los baristas de Starbucks en muchas de sus campañas exitosas. El sindicato UNITE HERE, el Sindicato de los Trabajadores del Comercio Minorista, del Comercio Mayorista y de los Grandes Almacenes, el Teamsters y el Sindicato de Trabajadores Postales Americanos han estado ofreciendo personal, espacio para oficinas y otros apoyos materiales a diversos grupos. La carismática presidenta de la Asociación de Auxiliares de Vuelo, Sara Nelson, está sumamente solicitada por muchas campañas de trabajadores independientes para que asista y hable en sus concentraciones y piquetes.

## Por qué los trabajadores autoorganizados y las organizaciones sindicales se necesitan mutuamente

Los niveles inusuales de activismo espontáneo de los trabajadores que se observan actualmente en los Estados Unidos coinciden con encuestas recientes que muestran un nivel inusualmente alto de respaldo público a los sindicatos. Una encuesta ampliamente citada de Gallup muestra que los sindicatos gozan de un 68 por ciento de aprobación, el porcentaje más alto en los últimos 57 años (Brenan 2021). Además, casi la mitad de los trabajadores no sindicalizados (el 48 por ciento) afirma que querría tener representación sindical, cifra que prácticamente quintuplica el número de trabajadores sindicalizados hoy en día (PBS 2018).

La enorme discrepancia entre el número de trabajadores que quieren sindicalizarse y los que ya están sindicalizados no resulta sorprendente. En los últimos años, menos de 50 000 trabajadores al año han logrado obtener representación sindical a través del proceso establecido para la celebración de elecciones supervisadas por el organismo gubernamental pertinente, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) (Dirnbach 2018). Además, incluso cuando los trabajadores han conseguido superar lo que Kate Bronfenbrenner, investigadora de la Universidad de Cornell, denomina “los aros de fuego” de una campaña antisindical hostil por parte de los empleadores, a menudo su mayor desafío solo acaba de empezar: el empleador que, a pesar del resultado de las elecciones, sigue queriendo estar libre de sindicatos comienza a imponer interminables obstáculos que impiden a los trabajadores recién sindicalizados ejercer sus nuevos derechos de forma efectiva (Bronfenbrenner 2009).

Al realizar su actividad en el marco de un régimen jurídico y normativo que prácticamente no impone ninguna sanción efectiva a tales comportamientos, a menudo los empleadores logran posponer durante años la negociación de un primer convenio colectivo, lo que con frecuencia retrasa el proceso hasta el punto de que los trabajadores acaban por rendirse. En efecto, un estudio llevado a cabo por Bronfenbrenner entre 1999 y 2003 concluyó que la mayoría de las unidades organizadas no tenían un convenio en el plazo de un año a partir de las elecciones, que más de un tercio no tenía un convenio en el plazo de dos años y que el 30 por ciento no tenía un convenio ni siquiera después del tercer año (Bronfenbrenner 2009, Lafer y Loustaunau 2020).

Considérense, por ejemplo, las perspectivas que tienen ante sí los grupos de trabajadores mayoritariamente autoorganizados de los dos empleadores más publicitados en los últimos tiempos: Amazon y Starbucks. Tras la sorprendente derrota sufrida en las elecciones supervisadas por la NLRB en Staten Island, Nueva York, Amazon anunció de inmediato que impugnaría legalmente los resultados; con arreglo al derecho laboral actual de los Estados Unidos y sin grandes presiones en contra, esto podría retrasar dos años o más el inicio de las negociaciones. Entretanto, Starbucks, que en los tres últimos meses ha perdido alrededor de 50 elecciones sindicales en establecimientos por márgenes aplastantes y, en

un futuro cercano, participará en entre 150 y 200 elecciones más, no da muestras de querer ir a la mesa de negociación próximamente y mucho menos con la intención de alcanzar un acuerdo mutuamente aceptable de buena fe. Estas dos empresas probablemente sigan frustrando impunemente el proceso, si no se produce un importante esfuerzo coordinado que probablemente deba superar con creces la capacidad de los grupos individuales de trabajadores autoorganizados.

Así pues, por apasionantes que sean los casos de Amazon y Starbucks, al igual que otras campañas de trabajadores autoorganizados, los trabajadores y sus aliados deberían preocuparse por que muchas de ellas no van a obtener resultados duraderos. No cabe duda de que los trabajadores están aportando a estas luchas sindicales unos niveles de activismo y de creatividad no vistos desde hace decenios; sin embargo, pocos parecen contar con suficientes mecanismos de apoyo —jurídicos, digitales, políticos y en materia de educación y formación, de investigación, de comunicaciones y de creación de coaliciones— como para hacer frente a la feroz oposición de la mayoría de los empleadores ante el más mínimo amago de sindicalización en su lugar de trabajo y para lograr un primer convenio colectivo en la posterior campaña.

Mientras tanto, como demuestran las decrecientes cifras de afiliación sindical, las organizaciones sindicales aún no han desarrollado una fórmula eficaz para detener, y mucho menos revertir, la continua disminución del número de afiliados y la pérdida de influencia y autoridad del movimiento sindical. Durante algunos años, en la década de 1990, cuando John Sweeney se convirtió en el presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo y del Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), y nuevamente cuando Richard Trumka le sucedió en 2009, los sindicatos alentaron, o al menos aceptaron, la experimentación de la AFL-CIO con una serie de estrategias de expansión sindical, que incluían: la organización de peticiones de elecciones a la NLRB dentro de las jurisdicciones tradicionales de los sindicatos; la sindicación en lugares de trabajo donde había conflictividad laboral, en los que la respuesta de los sindicatos se basaba más en la probabilidad de éxito que en el valor estratégico de añadir trabajadores en un sector, empleador o ubicación concretos; la organización de campañas estratégicas o corporativas, en las que los sindicatos trataban de obtener el reconocimiento voluntario del empleador (sin necesidad de someter una petición de elecciones a la NLRB) basándose en las vulnerabilidades que hubieran detectado en el empleador; campañas geográficas, en las que grupos de sindicatos intentaban organizar colectivamente a los trabajadores de varios empleadores dentro de la misma ciudad o condado; campañas en el sector público, en las que los sindicatos utilizaban su influencia política para contribuir a conseguir la sindicalización de los trabajadores de organismos gubernamentales o cuasigubernamentales, y diversas combinaciones de las estrategias anteriores. Aunque con todas estas formas de movilización sindical se lograron éxitos notables, no se consiguió restablecer de forma general el crecimiento del movimiento sindical.

Algunos sindicatos continúan destinando considerables recursos a sus propios programas de organización y pueden mostrar el fruto de sus esfuerzos en términos de empleadores

recién sindicalizados. Sin embargo, incluso entre estos sindicatos, son pocos los que cuentan actualmente con el personal o los recursos necesarios para dar respuesta a todos los grupos de trabajadores que tratan de participar, ni siquiera en el marco de sus respectivas jurisdicciones sectoriales o profesionales. De hecho, aunque todos los sindicatos establecidos hoy en día ganaran todas las campañas de sindicalización que tienen pendientes, el número de trabajadores recién sindicalizados tan solo representaría una parte de lo que se necesita para crear un cambio significativo<sup>2</sup>. En resumen, los programas de organización del movimiento sindical estadounidense y sus sindicatos constitutivos no han conseguido revertir la tendencia.

No ayuda que, en los últimos tiempos, el movimiento sindical haya orientado prácticamente todos sus esfuerzos estratégicos de revitalización hacia un único objetivo legislativo, a saber, la materialización de una reforma del derecho laboral federal en forma de Ley de Protección del Derecho de Sindicación (denominada “la ley PRO”)<sup>3</sup>. Sin duda, en la Administración Biden el movimiento sindical cuenta con uno de los mejores aliados gubernamentales que ha tenido desde hace decenios. Sin embargo, hace tiempo que está claro que ni la Administración ni los aliados de los sindicatos en el Congreso podrán materializar esta medida legislativa o cualquier otra que cambie las reglas del juego.

Se ha escrito mucho sobre los diversos factores que explican la incapacidad del movimiento sindical para cambiar esta tendencia en los cinco últimos decenios: la globalización, las nuevas tecnologías, la mayor resistencia de los empleadores, la incapacidad para aprobar una reforma de la legislación laboral que permita afrontar los cambios sociales y económicos, y las deficiencias del propio movimiento sindical, por mencionar tan solo los factores más citados (Brooks 2016). De lo que se trata aquí no es de examinar, y mucho menos resolver, estos viejos debates, sino más bien de abogar por que el movimiento sindical en su conjunto aproveche esta importante nueva oportunidad: una verdadera ola de trabajadores autoorganizados, en los campos de acción geográficos y/o profesionales de casi todos los sindicatos, que, espontáneamente y de forma simultánea, están intentando pasar a formar parte de la fuerza de trabajo sindicalizada del país.

Por primera vez en años, el movimiento sindical tiene una oportunidad real de ayudar a millones de trabajadores a cumplir sus propias aspiraciones de sindicalización y, con ello, de comenzar a revertir su propia caída. Sin embargo, por los motivos indicados anteriormente, esto no sucederá si las organizaciones sindicales se muestran pasivas o indiferentes. En su lugar, lo que se necesita es el compromiso activo de todos los actores: una prioridad fundamental del programa SOWS.

<sup>2</sup> Diversos historiadores y científicos sociales han señalado que los sindicatos deberían organizar a más de 1 millón de nuevos trabajadores al año para revertir esta disminución (Cowie 2002).

<sup>3</sup> Proyecto de ley H.R. 842 del Congreso de los Estados Unidos, 117.º Congreso (2021–2022). Ley de Protección del Derecho de Sindicación, de 2021. Washington, DC: Congreso de los Estados Unidos. Véase: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/842>.

El compromiso no impediría a los sindicatos seguir emprendiendo sus propias campañas a título individual en sus propios sectores; sin embargo, requeriría que el movimiento sindical en su conjunto concediera prioridad a una iniciativa encaminada a apoyar a los millones de trabajadores que aspiran a autoorganizarse en sindicatos, reconociendo que, a corto plazo, muchos de estos trabajadores pertenecerían a sus propios sindicatos independientes, que no estarían necesariamente afiliados a sindicatos establecidos ni a la AFL-CIO. Además, tanto si se afilian a los sindicatos existentes en un futuro próximo, como si lo hacen más tarde, o no lo hacen, pasarán a formar parte del conjunto del movimiento sindical nacional, y este incremento del número de trabajadores organizados realzará el poder, la influencia y las oportunidades de crecimiento del movimiento sindical y potenciará su capacidad para negociar mejores condiciones de trabajo, abogar por una legislación más favorable a los trabajadores y elegir a funcionarios públicos que los defiendan más.

## **Componentes del programa SOWS**

Idealmente, el programa SOWS deberá estar organizado y coordinado por la federación sindical central del país (la AFL-CIO), con la plena participación de todos los dirigentes sindicales a nivel nacional y local. Si esta no quiere o no puede tomar la iniciativa, siendo realistas, es posible que esta tarea recaiga en una “coalición de voluntarios”, compuesta por sindicatos que aprecian el valor de esta iniciativa y se identifican con su objetivo.

En cualquier caso, con independencia de que la AFL-CIO dirija el programa SOWS o de que lo haga una coalición de sindicatos activistas, los movimientos sindicales estatales y locales tendrán un papel central. Al fin y al cabo, la clave para ayudar con éxito a los trabajadores autoorganizados, a una escala que tenga un impacto duradero, es que las organizaciones sindicales pongan a disposición de ellos su experiencia, sus conocimientos especializados y una selección de sus recursos en todo el país.

Sea cual fuere el actor que tome la iniciativa de cara a las organizaciones sindicales, las evaluaciones de las iniciativas de los trabajadores autoorganizados variarán necesariamente de un lugar a otro. Es evidente que no habrá un único conjunto de necesidades o solicitudes de asistencia que valga para todos los grupos de trabajadores autoorganizados. Considerar lo que podría mejorar sus probabilidades de tener éxito a corto y más largo plazo es, en sí mismo, una importante tarea que cada grupo de trabajadores autoorganizados deberá asumir, idealmente con la aportación de actores más experimentados, tales como los sindicatos consolidados. El tipo de asistencia que necesitarán los diversos grupos de trabajadores variará sin duda y el movimiento sindical tendrá que escucharlos atenta y respetuosamente para ayudarles a determinar lo que podría serles útil.

El programa SOWS debe incluir ciertos componentes fundamentales. En primer lugar, con independencia de que el programa esté coordinado por la AFL-CIO o por una coalición de sindicatos participantes, tendrá que haber un comité directivo de presidentes sindicales que formulen las políticas y asignen los recursos nacionales destinados a prestar el apoyo

necesario a los trabajadores que se autoorganizan. Todas las organizaciones sindicales deben participar en esta oportunidad única para ayudar a ampliar el movimiento sindical y a restablecer el crecimiento general de su actividad. Los sindicatos no afiliados a la AFL-CIO —incluido el Sindicato Internacional de Empleados de los Servicios, el Teamsters y la Asociación Nacional de Educación— tendrán que ser socios en pie de igualdad, que aúnen esfuerzos de una manera colectiva y colaborativa.

En segundo lugar, el comité directivo deberá crear comités de expertos compuestos por miembros de su personal en materia de organización, trabajo sobre el terreno, comunicaciones, actividades jurídicas, negociación, cuestiones políticas e investigación, con objeto de ayudar a las organizaciones sindicales locales a elaborar posibles estrategias, herramientas y otros materiales de apoyo necesarios a los que puedan recurrir los trabajadores autoorganizados. El comité directivo debería asegurarse de que los trabajadores que luchan por su autoorganización puedan contar con el respaldo de grupos de expertos y activistas de ámbito nacional: abogados sindicales, educadores laborales, defensores políticos, líderes religiosos, organizaciones estudiantiles, grupos de derechos civiles y grupos de derechos de los inmigrantes, y otros aliados de la comunidad.

En tercer lugar, los movimientos sindicales locales —los órganos estatales, regionales y locales de la AFL-CIO y sus sindicatos locales afiliados— deberían recibir formación, contar con recursos y estar bien equipados para proporcionar asistencia en materia de organización, apoyo mediático, asesoramiento jurídico, creación de coaliciones con aliados de la comunidad, investigación sobre los empleadores, formación sobre mecanismos de reclamación, apoyo en materia de negociaciones, relaciones políticas y formación de organizaciones de base para complementar los medios que emplean en sus propias campañas los trabajadores autoorganizados. Estos órganos estatales y locales deberían conceder prioridad al programa SOWS, velando por que los conjuntos de herramientas indispensables y otras formas de asistencia a los trabajadores autoorganizados estén disponibles y sean fácilmente accesibles.

En cuarto lugar, dada la gran resistencia que suelen mostrar los empleadores ante las negociaciones de un primer convenio colectivo, el programa debería ayudar a elaborar, por sector, un primer convenio colectivo conciso como modelo o plantilla, centrado en las principales prioridades comunes a los trabajadores de un determinado sector, pero que también deje un amplio margen para que los trabajadores puedan decidir por sí mismos la forma que deberían adoptar sus demandas locales. Las cuestiones detalladas y más difíciles pueden abordarse en segundos o terceros convenios que se concluyan ulteriormente.

En quinto lugar, el movimiento sindical debería considerar el programa SOWS como una oportunidad para expandir el movimiento sindical. En las campañas a las que contribuyen, los movimientos sindicales locales deberían priorizar las iniciativas dirigidas por los trabajadores jóvenes, los trabajadores de color, los trabajadores inmigrantes, las mujeres y otros sectores de la población históricamente subrepresentados en las organizaciones sindicales.

En sexto lugar —y esto es algo crucial—, el comité directivo debería establecer un mecanismo de financiación dedicado a este programa lo suficientemente amplio como para afrontar este reto a una escala realmente multisectorial y nacional. Como llevan señalando desde hace mucho tiempo los investigadores y expertos en cuestiones laborales, los sindicatos de los Estados Unidos poseen locales sindicales y otros bienes inmuebles que, al ser propiedad suya desde hace muchos decenios, a menudo no requieren el pago de una hipoteca (Masters 1997). Un apalancamiento modesto de estos activos cuyo valor estimado es de muchos miles de millones de dólares produciría considerables sumas de dinero que podrían dedicarse a esta oportunidad única.

Es perfectamente posible comprometerse con un programa de este tipo y ponerlo en práctica. Lamentablemente, la AFL-CIO desaprovechó una oportunidad evidente para crear este tipo de programa cuando celebró su convención cuatrienal en junio de 2022. Mostrando su escaso reconocimiento de este creciente movimiento de trabajadores autoorganizados que emprenden nuevas campañas en todo el país casi a diario, la AFL-CIO optó por no invitar a ningún grupo de trabajadores que no estuviera afiliado a alguno de sus sindicatos. Además, su anuncio más destacado relativo al nuevo programa de organización consistió únicamente en un compromiso garantizado por sus sindicatos miembros de afiliar a sus propios sindicatos a un millón de nuevos miembros en los próximos diez años, es decir, 100 000 trabajadores al año. Tal como señalaron la prensa laboral y el público sindical, que reaccionaron a este anuncio con sumo escepticismo, la consecución de este objetivo no bastaría para alcanzar el crecimiento previsto de la fuerza de trabajo y mucho menos para revertir el decrecimiento de larga data del índice de sindicación (Greenhouse 2022). Lo más destacado es que el nuevo programa de la AFL-CIO y el objetivo numérico que se ha marcado ignoran totalmente la necesidad y la oportunidad de aliarse y de contribuir a este movimiento de sindicación independiente único que está teniendo lugar totalmente por separado.

No obstante, todavía no es demasiado tarde para que las organizaciones sindicales reconozcan a dónde deberían orientar su energía y sus prioridades de organización en la actualidad. Si no puede hacerse a través de la propia AFL-CIO, podría unirse una coalición de grandes sindicatos de dentro y de fuera de la Federación para crear y dirigir un programa SOWS; no cabe duda de que muchos otros seguirían el ejemplo. Alternativamente, si los dirigentes sindicales nacionales no están preparados para aprovechar esta oportunidad histórica, podría asumir este papel un núcleo formado por algunos de los dirigentes sindicales locales y estatales con un perfil más activista de los Estados Unidos. Ya sea bajo la dirección de dirigentes sindicales nacionales o de dirigentes locales y estatales activistas, debería realizarse una evaluación conjunta, en colaboración con los dirigentes de los grupos de trabajadores autoorganizados, de los tipos de asistencia que serían más valiosos, en campañas, sectores y lugares específicos. El objetivo “numérico” de este programa debería ser, simplemente, que todos los trabajadores autoorganizados que intentan tener un sindicato en el trabajo logran tenerlo.

## Precedentes históricos

El programa SOWS no existiría sin raíces históricas. Tras la Gran Depresión, los trabajadores comenzaron a reaccionar por su cuenta e impulsaron una transformación que benefició enormemente a las organizaciones sindicales. Tal como observa David Brody, historiador especializado en cuestiones laborales: “La depresión rompió por fin la relación aquiescente fomentada por el capitalismo del bienestar y empujó a los trabajadores industriales a actuar ... [y] surgió el impulso espontáneo de organizarse. Willian Green [el entonces presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo] dijo: “Fue un acontecimiento que ni siquiera los viejos veteranos experimentados de nuestro movimiento habían presenciado nunca antes” (Brody 1971).

En los encendidos debates que tuvieron lugar por aquel entonces en el movimiento sindical, el icónico dirigente John L. Lewis trató de convencer a los demás dirigentes sindicales de que dejaran de lado por un momento las reclamaciones jurisdiccionales tradicionales, para impedir que la división del movimiento sindical pusiera en peligro la emergente autoorganización de los trabajadores. Aunque no logró persuadir a muchos de los sindicatos gremiales más conservadores, varios grandes sindicatos se unieron a Lewis para establecer el Comité de Organizaciones Industriales (CIO), que, durante gran parte de la década de 1930, ofreció asistencia financiera, un conjunto de organizadores experimentados y otro personal profesional, así como sus relaciones establecidas con movimientos políticos y sociales aliados, para ayudar a millones de trabajadores industriales a lograr la sindicación y la negociación colectiva, lo que marcó el principio de un gran cambio, no solo para los sindicatos industriales, sino, en un momento dado, también para los sindicatos gremiales (Brody 1971, Cobble 1997a).

La propia Federación Estadounidense del Trabajo ya había asumido un papel de apoyo en anteriores épocas en las que había surgido un considerable movimiento de autoorganización de los trabajadores. Desde finales del siglo XIX hasta la década de 1950, la Federación ayudó a muchos trabajadores a constituir sus propios sindicatos independientes en el lugar de trabajo, aunque no hubiera sindicatos gremiales que quisieran organizarlos o estos no estuvieran disponibles (Cobble 1997b). La Federación coordinaba a una amplia red de organizadores, con la que se ayudó a los sindicatos establecidos a aumentar su número de afiliados y se brindó apoyo a los trabajadores autoorganizados. Durante este periodo, la Federación Estadounidense del Trabajo constituyó alrededor de 20 000 organizaciones independientes, sindicatos locales directamente afiliados, muchos de los cuales acabaron fusionándose con sindicatos existentes o, en algunos casos, crecieron hasta convertirse en sindicatos internacionales (Cobble 1997b). La Federación consideraba que los sindicatos locales directamente afiliados eran “el terreno de captación de los sindicatos, tanto de trabajadores cualificados como de no cualificados”, así como una manera de ampliar el alcance del movimiento sindical a los trabajadores que habían sido excluidos por motivo de sus competencias, raza o género (Cobble 1997b).

Aunque estos ejemplos no proporcionan un plan de acción claro, sí muestran el valor para las organizaciones sindicales de apoyar las insurgencias de las bases. El movimiento sindical actual tiene una oportunidad extraordinaria para dejar de lado su interés propio inmediato y ayudar a millones de trabajadores que tratan de organizar sus propios sindicatos, reconociendo que, a corto plazo, la adición de estos nuevos sindicatos de centros de trabajo y de los convenios colectivos que negocien ayudará sin duda a mejorar las condiciones de trabajo en todos los sectores económicos y, a largo plazo, pueden conducir a que muchos de ellos se alíen voluntariamente con sindicatos más fuertes y establecidos desde hace largo tiempo en sus respectivas zonas.

## Conclusión

El programa SOWS debe partir del reconocimiento de que el movimiento sindical estaría ayudando a estos trabajadores autoorganizados a constituir sus **propios** sindicatos y a negociar sus **propios** primeros convenios colectivos. Debe entender que su función en este programa es ofrecer valor añadido y no sustituir lo que estos nuevos organizadores están aportando a la lucha. A corto plazo, no sería el interés propio que habitualmente motiva las campañas de los sindicatos lo que generaría su compromiso con el programa. Muchas de las campañas exitosas de los trabajadores autoorganizados no conducirían de forma inmediata a un aumento del número de afiliados de los sindicatos existentes. Sin embargo, con el tiempo, muchos de estos nuevos sindicatos independientes probablemente lleguen a la conclusión de que no pueden prosperar sin aliarse con un sindicato establecido. Mientras tanto, aunque no lo hagan, los trabajadores recién organizados aportarán valor inmediato a dichos sindicatos, cuyo propio crecimiento depende de que el movimiento no siga perdiendo poder e influencia y, ante todo, de que no desaparezca por completo; unos riesgos que el movimiento sindical debe reconocer que, en la actualidad, son muy reales.

## Referencias

- Brenan, Megan. 2021. "Approval of Labor Unions at Highest Point Since 1965". Washington, DC: The Gallup Organization.
- Bronfenbrenner, Kate. 2009. "No Holds Barred – The Intensification of Employer Opposition to Organizing Report". Economic Policy Institute.
- Brody, David. 1971. "The Expansion of the American Labor Movement: Institutional Sources of Stimulus and Restraint". *The American Labor Movement*, 119–137. Nueva York: Harper & Row.
- Brooks, Chris. 2016. "Organizing Volkswagen: A Critical Assessment". *WorkingUSA* 19(3): págs. 395–417.
- Cobble, Dorothy. 1997a. "Lost Ways of Organizing: Reviving the AFL's Direct Affiliate Strategy". *Industrial Relations Journal* 36(3): 278–301.

- . 1997b. "The Next Unionism: Structural Innovations for a Revitalized Labor Movement". *Labor Law Journal* 48(8): 439–443.
- Cowie, Jefferson. 2002. "Solidarity Strikes Out". *The American Prospect*, 3 de enero de 2002.
- Dirnbach, Eric. 2018. "Decline and Fall: Union Election Trends and The Failed NLRB Strategy". *Medium*, 24 de enero de 2018.
- Kantor, Jodi y Karen Weise. 2022. "How Two Best Friends Beat Amazon". *New York Times*, 14 de abril de 2022.
- Lafer, Gordon y Lola Loustaunau. 2020. "Fear At Work: An Inside Account of How Employers Threaten, Intimidate and Harass Workers to Stop Them From Exercising Their Right to Collective Bargaining". Economic Policy Institute.
- Masters, Marick. 1997. "Unions at the Crossroads: Strategic Membership, Financial and Political Perspectives". Westport, CT: Quorum Books.
- Mishel, Lawrence. 2021. "The Enormous Impact of Eroded Collective Bargaining on Wages". Economic Policy Institute.
- Oficina de Estadísticas del Trabajo, Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. 2022. "Union Members 2021".
- PBS (Public Broadcasting Service). 2018. "A Growing Number of Americans Want to Join a Union". 3 de septiembre de 2018.
- Scheiber, Noam. 2022. "Revolt of the College-Educated Working Class". *New York Times*, 28 de abril de 2022.
- Weil, David. 2005. "A Strategic Choice Framework for Union Decision-Making". *WorkingUSA* 8(3): 327–347.

# Los retos que las nuevas formas de organización del trabajo plantean al sindicalismo

***Marilane Teixeira***

Asesora Sindical,  
Centro de Estudios Sindicales y de Economía del Trabajo (CESIT),  
Universidad de Campinas (UNICAMP) (Brasil)



## Introducción

Para comprender las perspectivas y los retos de los sindicatos de América Latina y el Caribe, debemos considerar el contexto histórico de algunos de los rasgos estructurales del trabajo en la región, que se caracteriza por la prevalencia de un alto nivel de informalidad y de trabajo independiente, así como por la escasez de empleo, las grandes desigualdades sociales, de ingresos y por motivo de raza y de género, la discriminación social persistente, las vulnerabilidades, la falta de trabajo decente, la ausencia de protección social y la vulneración de los derechos.

La heterogeneidad estructural asociada a las innovaciones tecnológicas y los efectos de la pandemia de COVID-19 nos permiten identificar: 1) el crecimiento de las plataformas de trabajo digitales, que tienden a reproducir una situación en la que un número cada vez mayor de personas ocupadas carecen de protección social, aunque algunos países estén tratando de regular esta actividad, y 2) los efectos combinados en el trabajo de una serie de crisis, que han afectado, fundamentalmente, a las personas más desfavorecidas y vulnerables. La economía informal representa entre el 60 y el 80 por ciento de los empleos y es la más afectada por las crisis, lo que conduce a un incremento de la pobreza y de la pobreza extrema. También tiene un impacto diferente en las mujeres y los hombres, así como en las minorías, tales como las personas de origen africano, las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales y *queer* (LGBTIQ+), los pueblos indígenas y las personas migrantes.

Esta configuración estructural, puesta de relieve por las repercusiones de la pandemia, ha tenido un impacto irreversible en una parte de la clase trabajadora, al cambiar la estructura del mercado de trabajo y tener efectos perjudiciales en los sindicatos y las tasas de sindicación.

Ante la reconfiguración de los sindicatos y de las clases trabajadoras por la multiplicidad de nuevas formas de contratación y de organización sindical, es fundamental llevar a cabo nuevas acciones y prácticas sindicales que den un giro al estilo y a las orientaciones tradicionales del sindicalismo, abriendo nuevos márgenes para opciones estratégicas que permitan a los actores responder a los cambios que están produciéndose en el mundo del trabajo. Por consiguiente, los sindicatos tienen ante sí el reto de ser capaces de responder al programa sindical. Además de entender la transformación de las formas de organizar el trabajo, involucrar a los trabajadores y garantizar sus derechos, debemos analizar la habilidad de los actores colectivos para responder a este contexto, su capacidad para renovar el repertorio de acciones y hallar nuevas estrategias sin perder su identidad, así como los objetivos y características que forman parte de su propia trayectoria de lucha y resistencia.

Los cambios en la economía mundial no solo producen una clase trabajadora de ámbito mundial, sino que también crean las condiciones para un movimiento sindical capaz de actuar más allá de las fronteras nacionales, brindando nuevas oportunidades para la internacionalización de una acción sindical que pretende iniciar un diálogo con la

sociedad civil y aliarse con otros movimientos sociales para ayudarles en la reivindicación de sus derechos.

Este artículo se ha redactado desde una perspectiva que tiene en cuenta las características estructurales del trabajo en América Latina y el Caribe, región en la que históricamente ha predominado un patrón de subordinación a los intereses de la acumulación de capital y de las grandes empresas transnacionales, lo cual ha generado un alto nivel de informalidad y de trabajo independiente, escasez de empleo y grandes desigualdades sociales, étnicas/raciales y por motivo de género marcadas por las disparidades en materia de ingresos laborales y exacerbadas por las nuevas formas de división internacional del trabajo que intensifican simultáneamente tres procesos: la utilización cada vez mayor de nuevas tecnologías y de nuevas formas de gestión del trabajo (“uberización”, teletrabajo, etc.), que conlleva una aceleración del desmantelamiento de los derechos de los trabajadores y el aumento de formas de trabajo distintas de las relaciones asalariadas; combinada con una nueva ola de desregulación laboral, y con la deconstrucción de las instituciones públicas, en particular los sindicatos.

## Contexto laboral en América Latina

El neoliberalismo ha transformado América Latina en una región primordialmente centrada en modelos económicos orientados a la exportación de recursos naturales, minerales y agrícolas y a la prestación de servicios, a expensas de un modelo de desarrollo económico y social centrado en la estimulación de actividades productivas locales que promueven la mejora de las condiciones de vida, la reducción de la pobreza y la inclusión social. La configuración de un modelo de acumulación basado en la liberalización de los mercados nacionales permite al capital transnacional determinar las estructuras de producción, las relaciones de intercambio de bienes y servicios y, por consiguiente, las estructuras del empleo a escala regional y mundial, así como un mercado del trabajo cada vez más automatizado en la base de una pirámide socialmente excluyente. Dado que los modelos basados en la exportación de productos básicos industriales y agrícolas crean pocos empleos, la precariedad laboral en América Latina supera la media existente en las economías desarrolladas. Esta informalidad está presente en todos los ámbitos de la vida social.

Los datos disponibles muestran que el 56,7 por ciento de las mujeres y el 56,2 por ciento de los hombres que trabajan en la región tienen empleos precarios<sup>1</sup>. Además, esta precariedad aumenta las vulnerabilidades sociales e intensifica las formas de explotación laboral que se manifiestan de diferentes maneras (trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud,

---

<sup>1</sup> Estos datos hacen referencia a 22 países de América Latina y el Caribe, e incluyen el empleo tanto urbano como rural. Los datos desglosados para la agricultura muestran que el 91,2 por ciento de las mujeres y el 87,1 por ciento de los hombres tienen un empleo precario. Esta información está disponible en: <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?lang=es&temaIndicadores=394>. Para consultar la versión inglesa, véase ECLAC (2018).

trabajo en condiciones análogas a la esclavitud, servidumbre, trata de personas, etc.). Otro efecto es el alcance de la pobreza, que en América Latina se extiende más allá del sector informal. También afecta a una gran parte de la población que goza de derechos laborales o de otros derechos formales, pero es explotada por empresas modernas que realizan su actividad en las cadenas mundiales de producción. El alcance de la informalidad laboral es consecuencia asimismo de la aceleración de los cambios tecnológicos que exacerba la segmentación entre los trabajadores calificados y no calificados. El número de empleos estables que brindan protección social está disminuyendo frente al de aquellos que no ofrecen ninguna protección, lo cual afecta fundamentalmente a las mujeres y los jóvenes. En 2020 la tasa de cobertura de la protección social en América Latina y el Caribe fue del 64,3 por ciento; en cambio, entre las personas vulnerables fue del 36,7 por ciento y entre las personas desempleadas del 16,4 por ciento (OIT 2021).

Así pues, una de las características distintivas del avance de las cadenas mundiales de producción en América Latina es el incremento de la informalidad laboral y de la desigualdad social en prácticamente todos los países de la región. En lugar de garantizar la uniformidad y la normalización de las realidades económicas y sociales, las cadenas mundiales de producción magnifican las diferencias tanto entre los países como en el seno de los mismos. La manera en que los países se integran en la economía mundial es un factor determinante de sus oportunidades para el desarrollo sostenible e inclusivo.

La persistencia de la informalidad laboral en la región está cada vez más relacionada con la propia dinámica de la acumulación de capital y los procesos de flexibilización y subcontratación. Además, las redes de subcontratación fomentan estas relaciones precarias, como sucede, por ejemplo, en la industria de la confección, la agroindustria destinada a la exportación y la industria alimentaria.

La mayor incidencia de la informalidad laboral es un obstáculo para la sindicación, dado que la mayoría de las entidades sindicales se limitan a representar a la población que se encuentra en el mercado de trabajo formal, aunque se han identificado iniciativas para incorporar y representar a los trabajadores de la economía informal, tales como la de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Chile, a la que también pueden afiliarse trabajadores informales de la calle y de los mercados. Sin embargo, la densidad sindical de la región solo supera el 25 por ciento en unos pocos países. En algunos países caribeños, esta apenas alcanza el 2,5 por ciento, mientras que en el Brasil asciende al 11,2 por ciento y en México al 12,4 por ciento.

Además, a esta baja tasa de sindicación se suman otros obstáculos, tales como la fragmentación de la clase trabajadora por medio de las nuevas formas de contratación incluidas en los sistemas de regulación del trabajo, por ejemplo, la subcontratación, los contratos de trabajo intermitentes, parciales, temporales, de duración determinada, por tipo de trabajo o con personas jurídicas. Estas nuevas modalidades tienen por objeto facilitar la contratación de trabajadores y reducir los costos de los empleadores. Los incentivos para el trabajo independiente y la iniciativa empresarial son atractivos para los

jóvenes, ya que les permiten tener sus propios negocios, pero, al mismo tiempo, son una estrategia de fragmentación, que refuerza el individualismo y reduce la responsabilidad de los empleadores respecto a los trabajadores y sus derechos.

Por consiguiente, no basta con ofrecer beneficios y ventajas, ya que estos trabajadores necesitan sentir que sus intereses, reivindicaciones y luchas están representados. Así pues, además de flexibilizar los estatutos para que estos trabajadores puedan incorporarse a sus empresas, el personal directivo debe abrirse asimismo a la idea de que estos trabajadores participen. Se les debe incluir en la negociación colectiva, ya que esta es la única manera de ampliar la representación.

### **Estrategias sindicales para responder a los nuevos retos**

En América Latina, el sector del comercio y de los servicios representa aproximadamente el 50 por ciento de la población ocupada<sup>2</sup>, mientras que los sectores agrícola y manufacturero han experimentado un decrecimiento. En el sector manufacturero, esta caída obedece a la pérdida de densidad industrial —debida a la reorganización de las cadenas mundiales fundamentalmente como consecuencia de los cambios tecnológicos y los avances de la nueva era digital— y en el sector agrícola la expansión se caracteriza por la escasa creación de empleo. Los datos disponibles para la región indican que el 88 por ciento del empleo agrícola es informal, mientras que en las actividades no agrícolas el porcentaje asciende al 51,5 por ciento.

La participación de América Latina en las cadenas mundiales de producción es muy escasa en comparación con la de economías más dinámicas, ya que se centra en un tipo de cadena productiva que no crea valor añadido. La abundancia de recursos naturales en la región favorece las etapas iniciales de la cadena a través de la exportación de productos agrícolas. Por otra parte, la abundancia de trabajadores impulsa la participación en los sectores al final de la cadena de producción caracterizados por una gran precariedad y que no crean valor añadido, tales como la manufactura en el sector textil y en el sector de productos eléctricos y electrónicos, en un escenario en el que el 70 por ciento del comercio internacional tiene lugar en las cadenas mundiales de producción y, recientemente, se ha estado expandiendo más gracias a las plataformas digitales.

La pandemia aceleró la adopción de formas de trabajo digitales a través de plataformas, que asumieron las actividades tradicionales del sector del comercio y de los servicios por medio de mercados en línea<sup>3</sup>. Estas plataformas, al ofrecer a los participantes préstamos

<sup>2</sup> Véase <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/>.

<sup>3</sup> Un mercado en línea es una plataforma de colaboración, también conocida como mercado virtual, en la que un conjunto de empresas ofrece productos y servicios en la misma dirección en internet. Normalmente, el organizador se encarga del proceso de venta y proporciona a los usuarios una estructura digital con métodos de pago seguros y una calculadora de los costos de entrega. En la actualidad, Mercado Libre es la mayor empresa de comercio electrónico de América Latina. Para más información, véase: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/CE/Anexos/Cartilha%20Canais%20de%20Comercializa%C3%A7%C3%A3o%20-%20Marketplace.pdf>.

para invertir en sus propias empresas, crean la ilusión, en particular entre las mujeres, de permitir conciliar la obtención de ingresos y el cuidado de las familias, por lo que refuerzan las jerarquías de género y la violencia contra las mujeres y debilitan la influencia de los sindicatos al incrementar la informalidad laboral.

La mayoría de las empresas transnacionales que despliegan su actividad en América Latina y el Caribe forman parte de las cadenas de suministro de alimentos, que incluyen su cultivo, procesamiento, manufactura y comercialización. Algunas de ellas, con una larga tradición en la región, recurren a trabajadores subcontratados, lo que supone un reto para los sindicatos que tratan de garantizar la representación de estos trabajadores, como sucede en la producción de bananas de Costa Rica.

Las empresas de logística se encuentran repartidas por toda la región de América Latina y el Caribe; su actividad comercial consiste fundamentalmente en la prestación de servicios de logística para el almacenamiento de compras internacionales y productos importados de bajo costo (comercio electrónico). La presencia de estas empresas, que operan en diferentes países, refuerza el interés de establecer una mayor colaboración entre los sindicatos y las centrales sindicales con miras a socavar las estrategias encaminadas a debilitar la acción sindical.

El trabajo a través de plataformas digitales es una expresión de la profunda transformación que está experimentando la organización de la producción de bienes y servicios, en la que la gestión de las actividades no conlleva activos tangibles o la distribución de los riesgos. Este segmento se ha beneficiado del contexto de la liberalización económica y de la flexibilización de las relaciones laborales y del mercado de trabajo, pero en varios países ya existen presiones para que se someta a la regulación. Precisamente con respecto a la regulación, hay un conflicto entre los actores sociales, los agentes económicos y los Estados nacionales sobre la mejor manera de establecer las normas para la actividad económica, los derechos laborales y la protección social de los trabajadores.

La cuestión es si la fuerza de trabajo está compuesta por trabajadores por cuenta propia, por asalariados (y subordinados) o por una combinación de ambos. En consecuencia, la organización sindical de los trabajadores de plataformas digitales es un nuevo reto que ha de afrontarse desde dos perspectivas diferentes: la primera se plantea cómo los sindicatos pueden hacer frente a este cambio y organizar los derechos y la seguridad social de los trabajadores en este contexto, y la segunda se plantea cómo los propios trabajadores se están organizando y movilizándose, a nivel tanto nacional como internacional. Existen diferentes formas de representación colectiva de los trabajadores: sindicatos tradicionales, asociaciones de trabajadores independientes, grupos con características propias que realizan su actividad principalmente en redes, etc.

Durante la pandemia, los trabajadores de plataformas digitales se hicieron más visibles y mostraron su capacidad para organizarse y movilizarse en diferentes países, por ejemplo, en la convocatoria de una huelga regional en la que participaron los trabajadores de Uber de varios países latinoamericanos. El primer día que se declararon en huelga, el

1.º de julio de 2020, hubo movilizaciones y boicots en la Argentina, Chile, el Ecuador y México (Schavelzon 2020). Este movimiento ha impulsado una ola de proyectos y decisiones judiciales sobre la pertinencia de una legislación específica y ha fortalecido los vínculos de solidaridad con los sindicatos y las centrales sindicales.

En lo que respecta a las plataformas digitales, existen varias experiencias organizativas, como las de las cooperativas de mensajeros y conductores de Buenos Aires, Ciudad de México, São Paulo o Santiago de Chile, caracterizadas por prácticas corporativas y por las pequeñas empresas. En lo que respecta a los trabajadores de aplicaciones, una serie de iniciativas importantes, tales como la creación de asociaciones, movimientos y, más recientemente en el Brasil, del Conselho Nacional dos Sindicatos dos Motoentregadores, Motofretistas, Motoboys e Ciclistas han unido a decenas de entidades en la lucha por sus derechos. Este consejo de sindicatos de repartidores y mensajeros ha publicado un manifiesto en el que se exige el reconocimiento de la relación de trabajo con las empresas de aplicaciones y se denuncian las prácticas antisindicales.

En otros países, como la República Dominicana, los tres centros sindicales del país, a saber, la Confederación Autónoma Sindical Clasista, la Confederación Nacional de Unidad Sindical y la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos, han concertado esfuerzos para afrontar este reto y han asumido la tarea de elaborar un plan piloto para la promoción y el desarrollo institucional de este sector, con el fin de lograr la organización unitaria de los tres centros, ya que ninguno de ellos tiene representación sindical en este sector que existe en el país desde hace muy poco tiempo.

La industria textil y de la confección experimentó un fuerte descenso como consecuencia de la pandemia. En el Brasil, entre el primer y el segundo trimestre de 2020, se suprimieron 254 000 puestos de trabajo en este sector, cuyo subsector más afectado fue el de la confección de prendas de vestir, que perdió 223 000 puestos de trabajo. Este sector se caracteriza por un alto nivel de informalidad laboral, ya que el 82,5 por ciento de las personas que trabajan en la manufactura textil y el 86,6 por ciento de las personas ocupadas en la fabricación de prendas de vestir son trabajadores independientes o no tienen derechos, a pesar de recibir un salario (IBGE, 2020).

En el sector de la confección, predominan la subcontratación y la informalidad laboral, y las mujeres representan más del 75 por ciento de la fuerza de trabajo. Estas mujeres tienen que trabajar largas jornadas —que pueden llegar a ser de 14 a 18 horas al día—, no tienen ningún tipo de protección social y no cuentan con representación sindical. En São Paulo, estas formas de contratación se dan en su mayoría entre los trabajadores bolivianos y peruanos, debido a su situación de mayor vulnerabilidad.

En los diez últimos años ha aumentado el número de pequeños fabricantes de prendas de vestir en São Paulo. Según los datos de la Secretaría de Ingresos Federales del Brasil, en 2010 había 979 microempresarios individuales en el sector de prendas de vestir y complementos en la capital. Sin embargo, en 2020 había 34 377, es decir, 35 veces más.

Estos pequeños fabricantes de prendas de vestir trabajan en condiciones de informalidad, sin derechos ni protección social. Las grandes empresas contratan talleres, la mayoría de los cuales trabajan legalmente, pero estos últimos redistribuyen los pedidos entre talleres más pequeños y no registrados, en los que el trabajo se realiza en el propio domicilio de los trabajadores.

Algunas prácticas se han extendido en el contexto de la pandemia. Por ejemplo, en el Brasil, para no interrumpir sus actividades productivas, las empresas transferían parte de su producción a los hogares de las trabajadoras, a las que proporcionaban una máquina de coser. Esta situación implicaba una falta de control sobre las condiciones laborales y los horarios de trabajo. Además, las empresas no cubrían los gastos de electricidad, comunicación o limpieza, no se responsabilizaban de los posibles accidentes del trabajo y transferían todos los gastos de mantenimiento a las trabajadoras. La actuación de los sindicatos locales ha corregido esta situación, lo que demuestra la importancia de los sindicatos a la hora de estructurar el trabajo de estas mujeres en el sector de la confección y cambiar muchos aspectos de la vida social y familiar y de las políticas públicas de la región.

Otro aspecto que destaca es el eslabón final de la cadena de producción, es decir, la venta de productos. Como consecuencia de la pandemia, varios puntos de comercio cerraron y las ventas comenzaron a llevarse a cabo a través de plataformas como Mercado Libre. La plataforma proporciona préstamos para estimular la actividad empresarial de las trabajadoras, a fin de que estas fabriquen y vendan a través de la plataforma. Los representantes sindicales han realizado grandes esfuerzos para mostrar las consecuencias de la utilización de plataformas para este tipo de trabajo.

Varios sindicatos están emprendiendo una importante iniciativa conjunta en el sector de la confección de los estados de Espírito Santo, Minas Gerais y São Paulo. La iniciativa tiene por objeto identificar y localizar la presencia de las principales empresas del sector textil en las bases de representación de los sindicatos.

En todas las bases sindicales, el nivel de informalidad laboral es alto, debido a la contratación de facciones controladas por intermediarios. La mejor estrategia para garantizar la formalización de los contratos de trabajo y mejorar las condiciones de trabajo es unificar la intervención sindical.

Las experiencias exitosas indican que, en los lugares tradicionalmente caracterizados por la informalidad laboral y los bajos salarios, la existencia de un sindicato ha ayudado a mejorar la vida de quienes trabajan en una determinada rama de actividad y que esto ha impulsado la constitución del sector: el trabajo que era predominantemente independiente y a domicilio se ha transformado en trabajo asalariado, con una mayoría de trabajadores contratados por las empresas.

## Oportunidades y perspectivas para la región

- ▶ Incorporar mecanismos colectivos y permanentes en las entidades sindicales para contribuir a una mayor democratización de los espacios sindicales, involucrando a los jóvenes, las mujeres, los migrantes, las personas LGBTQI+ y las personas de origen africano.
- ▶ Alentar a las centrales sindicales y a los sindicatos a acoger todas las formas de organización de la clase trabajadora; atraer las nuevas formas de organización y asociación; comprender que ya no se puede contemplar una única manera de sindicarse y entender que los cambios que están produciéndose en el mundo del trabajo están creando nuevas formas de lucha y de resistencia cuya legitimidad debería reconocerse y valorarse.
- ▶ Fortalecer la participación de los jóvenes. Las nuevas generaciones aportan nuevas experiencias de lucha, ya que la manera en que se incorporan al mundo del trabajo difiere considerablemente de la de las generaciones anteriores.
- ▶ Reforzar la relación de los sindicatos con los movimientos sociales y sus luchas, recopilar las experiencias de los frentes laborales y estructurar sus actividades en el terreno con un programa más completo; impulsar la adopción de medidas en el terreno para responder a los intereses de la comunidad; y orientar a los sindicatos locales para fortalecer la organización sindical en el terreno y fomentar el intercambio de las diversas experiencias de las organizaciones comunitarias, los sindicatos y los movimientos sociales.
- ▶ Garantizar que todos los que trabajan en condiciones de vulnerabilidad tengan acceso al trabajo y a la protección social.

## Conclusiones

Los sindicatos están realizando esfuerzos para hacer frente a los cambios descritos anteriormente a través de nuevas prácticas sindicales. Aunque estas son necesarias y, por lo tanto, deberían alentarse y fortalecerse, no bastan por sí solas y se requiere una respuesta más amplia. Los sindicatos tienen ahora ante sí el reto de establecer un programa que ayude a revertir la precariedad laboral y de reflexionar sobre el futuro del trabajo, así como de decidir cómo extender la representación a todas las formas de organización del trabajo, asegurando al mismo tiempo los derechos universales y la protección social. Tradicionalmente, el sindicalismo se ha organizado para la defensa de los derechos y las centrales sindicales se organizan mediante la afiliación de entidades sindicales, por lo tanto, solo los trabajadores afiliados a un sindicato pueden esperar que se defiendan sus derechos. Los trabajadores que realizan su actividad a domicilio o de manera informal no tienen cobertura social y encuentran grandes dificultades para organizarse en sindicatos. Objetivamente, por su forma de organización, los sindicatos tienen más dificultades para llegar a los trabajadores que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad y a los

sectores de baja productividad. En cierto modo, la pandemia y el crecimiento vertiginoso de las plataformas digitales han puesto de relieve estas limitaciones, ya que los sectores más afectados son, efectivamente, los que no están cubiertos por la representación sindical. Para cambiar esta realidad es necesario que se construyan estrategias y vínculos de solidaridad, y que haya la voluntad política para crear un nuevo programa que pueda abordar esta realidad cambiante.

## Referencias

- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2018. “[Estadísticas e Indicadores](#)”. Base de datos CEPALSTAT. Consultada el 2 de junio de 2022.
- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). 2020. Ministério da Economia. “Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNADC”, Microdados, Río de Janeiro.
- OIT. 2021. “[Informe Mundial sobre la Protección Social](#)”.
- Schavelzon, Salvador. “[A luta dos entregadores de aplicativo contra os algoritmos autoritários](#)”. *El País (Brasil)*, 25 de julio de 2020.



# La revitalización de los sindicatos: Organizar las nuevas formas de trabajo que incluyen a los trabajadores de plataformas digitales

Volumen 11, Número 1-2 (2022)

Revitalización de los sindicatos: afrontar la incertidumbre, el cambio y la resiliencia  
en el mundo del trabajo

*Rafael Peels y Mohammed Mwamadzingo*

Unidad y revitalización de los sindicatos en África

*Kwasi Adu-Amankwah y Kwabena Nyarko Otoo*

Vino nuevo en odres viejos: la sindicación y la negociación colectiva en la economía  
de plataformas

*Agnieszka Piasna y Wouter Zwysen*

El activismo digital como vía hacia la revitalización de los sindicatos

*Michele Ford y Aim Sinpeng*

Respuestas sindicales a la organización de los trabajadores de plataformas digitales:  
un estudio de seis países

*Shyamali Ranaraja*

Voz y representación de los conductores de servicios de transporte individualizado  
de pasajeros en el África Subsahariana: ¿vías para la revitalización de los sindicatos?

*Angela D. Akorsu, Jacqueline Wambui Wamai y Akua O. Britwum*

La revitalización de los sindicatos en los Estados Unidos de América: un llamamiento  
en pro de un programa del movimiento sindical para apoyar a los trabajadores que  
se autoorganizan

*Jon Hiatt*

Los retos que las nuevas formas de organización del trabajo plantean al sindicalismo

*Marilane Teixeira*

## ► Información general

Organización Internacional del Trabajo  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza

Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)

Facebook and Twitter: @ILOACTRAV