

¿Tienen futuro los sindicatos en la era digital?

Tras unos años de desorientación, el movimiento sindical tiene la oportunidad de reinventarse

Pedro Nuño

1 de mayo de 2019

Un año más, el Primero de Mayo será en las principales ciudades españolas una de las grandes citas para la reivindicación. No es para menos, muchos privilegios que hoy damos por irrenunciables en el ámbito laboral no estuvieron siempre asegurados. Ganarlos costó lágrimas y sangre. Los sindicatos, herederos de un invaluable capital histórico en este terreno, acostumbra a celebrar la jornada festiva con concentraciones multitudinarias y discursos.

Entre marchas, consignas y pancartas, las últimas efemérides no han lucido con el mismo brillo de siempre. La crisis, algunos escándalos y la pérdida de afiliación parecen haber dejado a los sindicatos algo desorientados. Las manifestaciones reflejan parte de esta falta de rumbo y credibilidad: menor asistencia, mensajes difusos, fragmentación de las convocatorias, pocos jóvenes. ¿Falta aire nuevo?

Para muchos el movimiento sindical lleva años en crisis y necesita renovarse. Hay quien incluso los compara con zombies: muertos en realidad, sólo que aún no lo saben. ¿No es algo prematuro certificar su extinción? Al fin y al cabo, con todavía algo más de 2,5 millones de afiliados, las uniones sindicales siguen siendo las entidades civiles con mayores índices de participación social.

Es difícil conocer las cifras reales con precisión, pero la estimación para los dos sindicatos mayoritarios indica que tan sólo entre 2008 y 2015 perdieron casi 520.000 afiliados. Las uniones de trabajadores atribuyen los descensos a la crisis y a los altos índices de temporalidad (el trabajador eventual tiende a afiliarse menos que el fijo), pero lo cierto es que este es un fenómeno que lleva años observándose en todo el mundo y no parece revertir.

En general, la mayoría de las centrales sigue anclada en el discurso del megáfono, el compañero trabajador y la lucha de clases. Pocas muestran una capacidad de movilización alineada con los intereses, valores y preocupaciones de la sociedad actual, que van más allá de las reclamaciones salariales. Los sindicatos por ejemplo no han sabido ver venir la importancia de fenómenos como el 8-M, ni captar la oportunidad de movimientos surgidos en la calle como el de los indignados. ¿Podríamos estar asistiendo a una crisis de valores del movimiento sindicalista?

El mundo ha cambiado demasiado desde que cayó la antigua Unión Soviética y el viejo discurso del patrón explotador suena a romántico vestigio de otras épocas. A finales del siglo XIX, el trabajo se realizaba en condiciones infrahumanas, exigidas con la misma dureza y falta de protección tanto a niños como a ancianos. La esperanza de vida era baja, fruto de un largo rosario de miserias y precariedad. Hoy un obrero puede ser mileurista, pero seguramente es un mileurista con televisión y teléfono móvil. Los patronos por su parte son a veces pequeños empresarios con multitud de obligaciones que cumplir, que entre sus nuevos privilegios adquiridos cuentan con el de poder hacer más horas que un reloj, o ver como la mitad de sus ingresos se va en impuestos.

Posiblemente, el mundo moderno admite poca cabida para aspiraciones revolucionarias o conceptos a la antigua usanza como la lucha del proletariado; estas han acabado siendo desplazadas por la comodidad y el individualismo de la sociedad de consumo. Los ciudadanos hoy somos sensibles a muchas cosas, pero en general estamos poco dispuestos a que se nos limite la libertad de elección. ¿Puede haber sido perjudicial el uso a veces abusivo de derechos como el de huelga por parte de ciertos colectivos, bloqueando aeropuertos en días de inicio de vacaciones o impidiendo que los ciudadanos utilicen servicios públicos en interés de mantener sus pequeños privilegios?

Los problemas son parecidos, pero sólo superficialmente. El progreso ha hecho más digeribles los menús de la cocina de la precariedad, pero frente a tradicionales preocupaciones como el desempleo, la contratación parcial y los sueldos bajos, los ingredientes actuales incluyen la desigualdad generalizada, la erosión de la clase media, la brecha de género, la empleabilidad de los seniors, las nuevas formas de trabajo digitales y colaborativas, o la amenaza de la automatización. Debido a su orientación natural hacia el empleado que cotiza, los sindicatos no siempre han atendido debidamente a algunos colectivos. Tal vez en el futuro deban replantearse sus políticas de afiliación.

La nueva economía genera retos e incoherencias que los sindicatos deberían saber abordar. La economía de las plataformas, tan llena de riders, juicers y bikers que pedalean, conducen o compran por encargo, está impulsando nuevas formas de precariedad. Los empleados autónomos, que por definición no pueden ni convocar una huelga por su condición de empresarios, son otro campo de interés para un sindicato del futuro que se reinvente más allá del discurso del megáfono. Es paradójico que esta crisis del sindicalismo tradicional ocurra en un momento en que la existencia de un contrapoder se justificaría más que nunca en el frente laboral.

En el business plan del nuevo sindicato debería priorizarse la captación de jóvenes. En la antisindicalista Estados Unidos y bajo el neoliberalismo con esteroides de Trump, parece que es este grupo el que está empezando a resucitar a unas Unions que todo el mundo daba ya por amortizadas. Habrá que hacer un esfuerzo por entender porqué apenas tienen interés en afiliarse estos enigmáticos ciudadanos que no quieren comprarse coches y a los que el mundo se les ha quedado tan pequeño que sueñan con irse a China o Marte.

¿Hace falta un sindicato? En el siglo XXI, la pregunta no debería ser esta, sino ¿qué tipo de sindicato hace falta?