

Los “sindicalistas insólitos” de Israel

Organizar a los trabajadores cualificados del sector de las TIC

Los esfuerzos de Histadrut para organizar a los trabajadores del sector tecnológico demuestran que incluso los trabajadores altamente cualificados, bien remunerados y muy solicitados no pueden evitar las repercusiones de la disrupción digital, y que hasta los grupos de trabajadores más incompatibles con la dimensión sindical pueden organizarse.

Por Joel Schalit¹

En la actualidad, Israel es mundialmente conocido por su sector de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Y no cualquier tecnología, sino aplicaciones móviles como la ubicua herramienta de navegación Waze de Google y la popular aplicación de comunicación Viber, así como tecnología financiera y *software* de seguridad. No solía ser así. Hasta principios de la década de 2000 los únicos sectores con los que se asociaba a Israel eran la agricultura, la defensa y la talla de diamantes.

La fuerte inversión estatal en los sectores de defensa y seguridad sentaron las bases para los avances en el sector civil de las TIC. Concretamente, a la Unidad 8200, la famosa unidad de captación de señales de inteligencia perteneciente a las Fuerzas de Defensa de Israel, se le atribuye la incubación de la explosión de la alta tecnología.

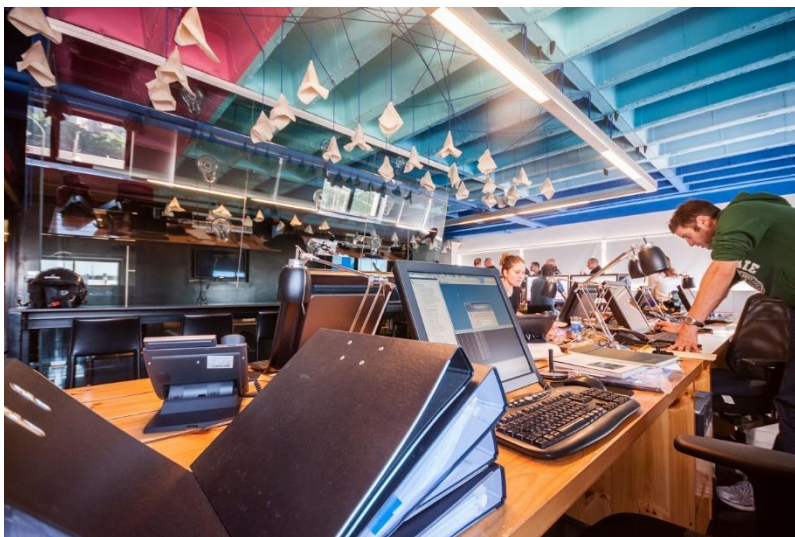
Hoy en día, Israel supera a cualquier otro país europeo en número de empresas nacionales que cotizan en el NASDAQ, y casi todas ellas son empresas de tecnología. Su predominio refleja la importancia económica que el Gobierno

¹ Joel Schalit es un periodista israelí que reside en Berlín. Es el editor de *The Battleground* y autor de *Israel vs Utopia* (Akashic).

atribuye al sector tecnológico: Israel invierte aproximadamente el 4% de su PIB en I+D (investigación y desarrollo), mientras que, en 2017, EEUU solo invirtió en I+D el 2,83% de su PIB. Este nivel de inversión estatal lo sitúa a la cabeza de todos los países de la OCDE.

En 2019, 307.000 trabajadores estaban empleados en empresas de tecnología, lo que representa el 9,2% de los trabajadores israelíes, según explica Ben Fisher en su informe *Sindicalistas Inverosímiles – El trabajo organizado en el sector de las TIC de Israel*, elaborado para la fundación alemana Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Fue una oportunidad perfecta para que la central sindical Histadrut de Israel, otrora dominante, tomara la delantera. Tras las protestas de 2011 para reclamar justicia social frente al elevado coste de la vida, así como mejores salarios, Histadrut forjó un plan para organizar a los trabajadores de las TIC fundando un sindicato de los sectores de la telefonía móvil, Internet y la alta tecnología, el Cellular, Internet and High-Tech Workers Union (CIHT).

Según Fisher, la decisión de Histadrut de crear el CIHT en 2014 fue controvertida debido a que el sindicato se había centrado históricamente en la organización de los trabajadores del sector público, no del privado. Y no solo eso: los sindicatos de Israel se habían enfrentado, al igual que otras economías desarrolladas, a años de disminución del número de afiliados –a finales de la década de 1970 el 80% de los trabajadores israelíes estaban afiliados a un sindicato, mientras que en 2012, según el informe de Fisher, la densidad sindical se había reducido a apenas un 23%–. Además, los sindicatos eran ajenos a los comportamientos y estilo de los trabajadores del sector de la alta tecnología israelí.



En 2019, 307.000 trabajadores de Israel estaban empleados en empresas de tecnología, lo que representa el 9,2% de los trabajadores del país.

(Yagil Henkin/Images of Israel/Alamy Stock Photo)

“Te enfrentas a trabajadores que piensan que la mano de obra organizada es algo

arcaico, algo que obstaculiza la economía, algo corrupto”, afirma. Al igual que los trabajadores del sector tecnológico de otros países occidentales, muchos de los trabajadores del sector de las TIC de Israel ganan un buen sueldo y disfrutan de prestaciones decentes. En 2017, el salario medio de un programador informático era de 26.644 shekels israelíes ILS (cerca de 6.150 euros), lo que supone más de 2,5 veces el salario medio en Israel. “Pertenece a un nuevo mercado laboral, con un espíritu libertario”, añade Fisher. “Cuando hablamos de sindicatos, la gente del sector tecnológico piensa en socialismo. Piensa que los sindicatos son perjudiciales para la economía”.

Pero dado el creciente número de israelíes empleados por el sector tecnológico, el CIHT fue la idea correcta en el momento adecuado. Las bases para su creación se establecieron en tres etapas. En primer lugar, mediante la introducción, en 2009, de varias enmiendas a la legislación laboral que obligaron a las empresas a negociar con sus trabajadores los convenios colectivos siempre que se estableciera un comité de empresa. Después, mediante la creación, en 2010, de un nuevo departamento de Histadrut centrado exclusivamente en la organización de nuevos trabajadores y lugares de trabajo, en particular en el sector privado. Y, como colofón, el éxito de las campañas de Histadrut el año previo a la creación del CIHT para sindicalizar a los trabajadores de operadores de telefonía móvil como Bezeq y Pelephone.

Teniendo en cuenta las típicas cuestiones laborales neoliberales de la industria tecnológica, como las “relaciones laborales no tradicionales”, la escasa seguridad del empleo, los contratos basados en proyectos y el elevado grado de migración entre empresas, había una necesidad manifiesta de organizar a los trabajadores. Hasta los trabajadores altamente cualificados, bien remunerados y muy solicitados no pueden evitar las repercusiones de la disrupción digital. Tras una ola de despidos masivos, la deslocalización de puestos de trabajo y el aumento de la inseguridad del empleo, los trabajadores de varias empresas de TIC se dirigieron a Histadrut para formar un comité de empresa en sus lugares de trabajo.

Reforzar el poder de los trabajadores cambiando la legislación y revitalizando los enfoques de organización

Entonces, ¿cómo actuó Histadrut para reforzar el poder de los trabajadores del

sector de las TIC? Como primer paso, el sindicato reforzó y utilizó el poder institucional promoviendo campañas legislativas acertadas que permitieron que los trabajadores del sector tecnológico pudieran organizarse en su sector. En Israel los trabajadores están representados en su lugar de trabajo por comités de empresa afiliados a sindicatos sectoriales y encargados de negociar de forma colectiva con los empleadores. “La estrategia de Histadrut fue seleccionar a los cuatro, cinco o seis empleadores más importantes y conseguir [que aceptaran los convenios colectivos]”, indica Fisher. “Una vez que los tienes a bordo, puedes ir al Ministerio de Economía con los empleadores y pedirles que amplíen los acuerdos alcanzados a otros trabajadores”.

Esta labor reportó beneficios notables a Histadrut, en la medida en que había encontrado la manera de integrar en su repertorio la defensa de los trabajadores del sector de la alta tecnología y hacer que el sindicato se volviera más receptivo a las necesidades de la economía digital. Los resultados de este nuevo y revigorizado poder han sido positivos para la central sindical nacional de Israel. “Entre 2010 y 2017 Histadrut consiguió aproximadamente 100.000 nuevos afiliados [de todos los sectores, no solo de las TIC] tras el establecimiento de un comité de empresa en sus lugares de trabajo. Para 2016 la densidad sindical había aumentado a 27,1%, lo que supone un aumento del 17% en el número de afiliados desde 2012”, escribe Fisher.

Con solo varios miles de afiliados en una industria de más de 300.000 trabajadores, el esfuerzo del CIHT ha tenido resultados encontrados. A nivel de los lugares de trabajo, de los seis grupos de trabajadores que dirigieron la labor de sindicalización en sus empresas de TIC entre 2014 y 2016, cinco consiguieron formar un comité de empresa, tres negociaron satisfactoriamente convenios colectivos, mientras que dos consiguieron ciertas mejoras para los trabajadores tras convocar huelgas. Pero, desde una perspectiva general, el éxito del CIHT refuta las advertencias de la industria de que la labor de sindicalización daría lugar a mayores pérdidas de puestos de trabajo en el sector porque las empresas de TIC se trasladarían al extranjero en búsqueda de mano de obra más barata:

“Cuando se fundaba un comité de empresa, el criterio del empleador se limitaba de alguna manera; los despidos se posponían o cancelaban, los trabajadores obtenían mayores plazos de notificación y mejores planes de indemnización por despido, y a veces se les ofrecía planes de jubilación voluntaria”, señala el informe de Fisher. La experiencia del CIHT proporciona un modelo acertado para

otras iniciativas de sindicalización sectorial, en particular en sectores con índices de afiliación sindical muy bajos. Ante el despliegue de privatización que está llevando a cabo el Gobierno de Netanyahu, la inspiración y las estrategias que proporcionan estos ejemplos son de suma importancia para el movimiento sindical israelí.

