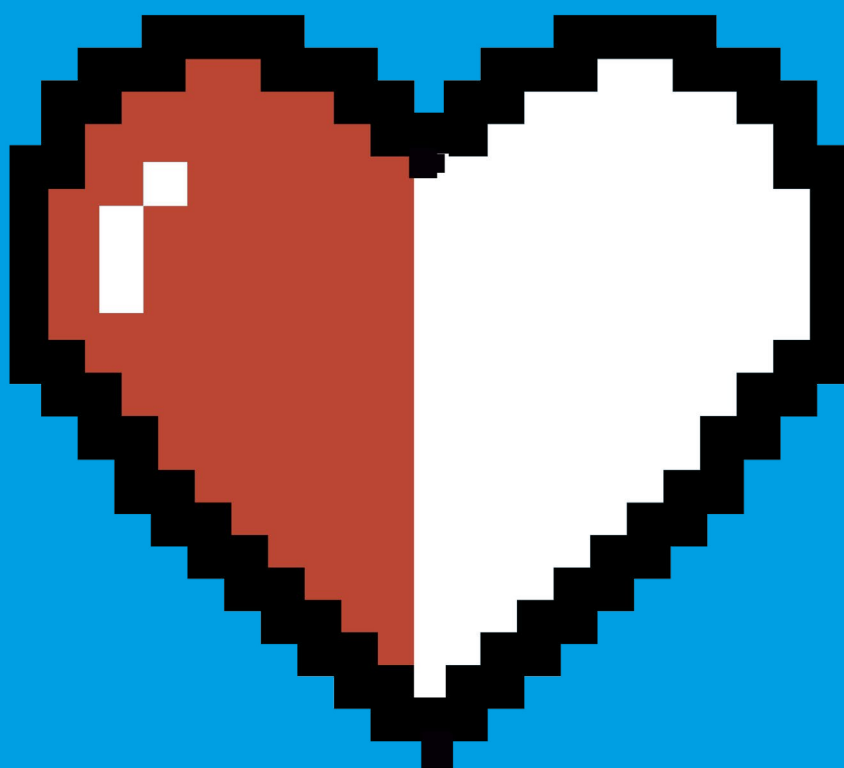


JUNIO 2025 - Nº34

LA BRECHA

ANÁLISIS DE COYUNTURA ECONÓMICA Y SOCIAL



LA COORDINADORA SINDICAL DEL VIDEOJUEGO UNA EXPERIENCIA DE ORGANIZACIÓN

COORDINADORA SINDICAL DEL VIDEOJUEGO



LA COORDINADORA SINDICAL DEL VIDEOJUEGO:

UNA EXPERIENCIA DE ORGANIZACIÓN

COORDINADORA SINDICAL DEL VIDEOJUEGO

Los textos publicados en La Brecha reflejan exclusivamente la opinión de sus autores/as, que no tiene por qué coincidir con la posición de CGT al respecto

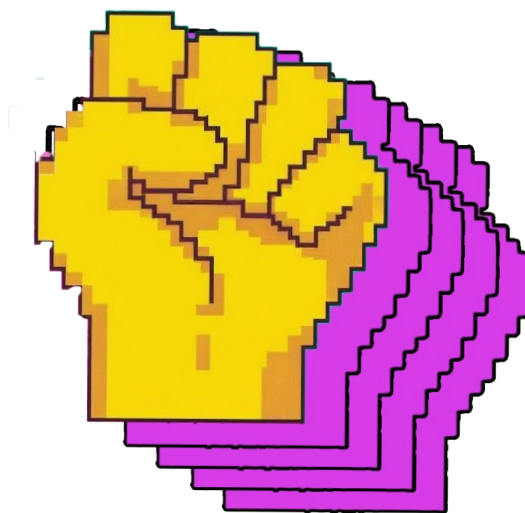
La crisis internacional del sector del videojuego

El sector del videojuego lleva varios años inmerso en una crisis que ha tenido consecuencias devastadoras para las trabajadoras en todo el mundo. Así lo atestiguan los más de 14.600 despidos en empresas de la industria a lo largo de 2024, que se suman a los más de 10.500 del año anterior y a los más de 8.500 empleos destruidos durante 2022. En lo que llevamos de 2025, más de 2.200 personas han perdido sus empleos en empresas relacionadas con el videojuego.

Desde luego, el origen de esta situación es multifactorial, y muchas de las causas son comunes al resto de industrias y analizables desde el prisma más general del capitalismo como sistema económico predatorio, extractivista y que genera crisis de forma cíclica por su propio funcionamiento, pero podemos apuntar a la pandemia de COVID-19 como principal catalizador de esta crisis: el gran aumento del consumo de videojuegos durante la pandemia desembocó en una serie de previsiones de ingresos y beneficios de las empresas del sector que poco tenían de alcanzables en un contexto de vuelta a la normalidad.

La consecuencia de estas proyecciones fue un incremento de la inversión en el desarrollo: más contrataciones, más financiación externa y cambios estructurales a través de fusiones de grandes empresas del sector. Poco después, la situación es distinta a la que habían previsto analistas y expertos. Con la vuelta a la normalidad tras la pandemia, el consumo de entretenimiento volvió a niveles anteriores, y aunque ha

seguido creciendo, lo ha hecho a un ritmo menor del pronosticado. Además, el estallido de diversos conflictos a nivel global y los problemas en las cadenas de suministro provocados por la pandemia incrementaron el coste de la energía y las materias primas, lo que se tradujo en un aumento de la inflación y especialmente de los tipos de interés. Como resultado se encarecieron los costes de producción y de financiación de las editoras y los estudios de desarrollo, pues la inmensa mayoría se habían endeudado para crecer. Además la sobreproducción ha saturado el mercado, y cada vez cuesta más rentabilizar los proyectos. Todos estos factores han derivado en una contracción del sector del





videojuego (con falta de financiación, cancelaciones de proyectos, reducciones de plantillas, y cierres completos de empresas) que ha tenido también sus réplicas en el estado español, sospechoso habitual de la precariedad y la inestabilidad laboral de sus trabajadores.

La crisis del videojuego en el Estado español y la respuesta sindical

En este contexto, a principios de 2024, se presenta públicamente la Coordinadora Sindical del Videojuego (CSVI) que nace con el objetivo de organizar a todas las trabajadoras del videojuego a nivel estatal. El inicio no fue fácil, ya que el sector ha estado tradicionalmente muy desorganizado. Además, gran parte de la estructura empresarial está formada por pequeños y medianos estudios entre los cuales la comunicación es prácticamente inexistente. En muchos de ellos, las relaciones entre trabajadoras y directiva dificultan, muchas veces, el ver el apoyo sindical como algo más que un amortiguador de las situaciones que ya son insostenibles.

A pesar de lo breve de su trayectoria, CSVI ya ha tenido que intervenir en varios casos límite en diferentes contextos. Nos centraremos en 3 de ellos, de especial importancia por su dimensión.

Apenas unos días después del anuncio público de CSVI —y, curiosamente, 2 días después de formalizar sección sindical en la empresa—, llega el primer gran revés: un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) que afecta a casi el 50% de la plantilla en Pendulo Studios. Es enero de 2024. Tras varias asambleas, en las que se resuelven

dudas y se hace un llamamiento a la organización colectiva, se empiezan a identificar límites que se repetirán a lo largo de distintos procesos: actitudes conciliadoras con la empresa, individualistas y que se alejan de cualquier mínimo atisbo de combatividad.

Estas actitudes, comprensibles en un sector tan compartimentalizado —que abarca disciplinas tan diversas como la programación, la composición musical, el modelado gráfico, el guionaje o el diseño— y que pueden desembocar en corporativismos de todo tipo, resultaron especialmente complicadas de combatir por una pura cuestión de recursos. A la falta de fuerza de negociación o de convicción, debida a lo reciente del proceso organizativo, se sumaba la falta de tiempo provocada por el hecho de que el ERE ya estaba en marcha. Aun así, y dadas las circunstancias (en las que la plantilla rechazaba cualquier tipo de acción sindical), se alcanzó **un acuerdo positivo**, sobre todo en términos económicos para las afectadas. Sin embargo, y como perfecto ejemplo de empresa que creció al calor de la pandemia, Pendulo Studio sufrió varias cancelaciones de proyectos y, en marzo de 2025, anunció su cierre por bancarota, tras otras tantas rondas de despidos y sin reacción por parte de la plantilla.

Entre distintas acciones de extensión, como presencia en eventos enfocados a desarrolladores, o participación en actos y charlas, con la finalidad de empezar a tener afiliadas en empresas y centros de trabajo en torno a las que constituir secciones sindicales, llega el siguiente golpe de calado. King, desarrolladora conocida principalmente por el éxito en dispositivos móviles de Candy Crush, y cuya empresa matriz pasó a ser



propiedad del gigante tecnológico Microsoft en el año 2023, la división afincada en Barcelona anuncia un ERE que deja sin empleo a 47 personas. Esto se da tras completarse una adquisición que se valora, —dentro de un proceso de absorción junto a las empresas Activision y Blizzard—, en 69 mil millones de dólares y tras más de un año de disputas legales con diferentes organismos regulatorios de mercados en todo el mundo. Este desembolso no impidió que, llegado el momento de presentar informes de resultados, Microsoft decidiera recortar gastos dejando en la calle a un buen número de sus trabajadores y trabajadoras de oficinas en todo el mundo.

Fruto de la experiencia de otros casos cubiertos, en King se obtienen resultados más positivos, tanto en la negociación del propio ERE, como en el desarrollo de un método de trabajo basado en la soberanía de la asamblea de trabajadoras y donde el comité ad-hoc actúa como un simple interlocutor. A pesar del desentendimiento total de las personas empleadas que no veían su puesto en peligro, se consiguió un acuerdo positivo, y la sección sindical que surgió a raíz de este conflicto ha seguido trabajando y expandiéndose.



El último de los casos a destacar es reciente: Tequila Works. El estudio madrileño, estandarte del desarrollo estatal con varios de sus títulos en el ránking de juegos españoles más vendidos, anunció a principios de 2022 que había alcanzado un acuerdo con Tencent, por el cual la titánica compañía tecnológica china se convertía en accionista mayoritaria del estudio. En declaraciones tras cerrar el acuerdo, el director ejecutivo y la administradora del estudio manifestaban que la entrada de Tencent en el accionariado permitía al estudio seguir creciendo más de lo que podía crecer por sí mismo, producir títulos de mayor calidad, y llegar a una audiencia más grande.

Algo más de dos años después, en octubre de 2024, el estudio anuncia una ronda de despidos y la cancelación de uno de sus proyectos en marcha. Un mes después, un nuevo comunicado anuncia que la empresa se declara insolvente y entra en concurso de acreedores.



A pesar de haber pasado dos años, hay una clara relación entre estos eventos. La entrada de Tencent en Tequila se produce en un escenario de expansión y grandes inversiones, fruto del escenario de bonanza y previsiones optimistas inmediatamente posterior a la pandemia. Pero, para la multinacional asiática, Tequila Works era mucho menos importante de lo que su trayectoria manifestaba, sus empleados y empleadas eran simplemente números, y España era una papeleta más de su tómbola de inversiones. Por eso, cuando el retorno de la inversión tardó más de lo debido en llegar, o fue más pequeño de lo esperado, el grifo de la financiación se cerró. Y al depender del capital extranjero para subsistir, Tequila Works tuvo que dejar sin trabajo a más de 130 personas. En este caso, además, la filial china pretendía dejar las nóminas sin pagar y que la administración concursal determinase si era necesario hacerlo. Sin embargo, la organización de las personas trabajadoras, con asambleas que llegaron a aglutinar al 85% de la plantilla, se hizo fuerte y **consiguió que se cobrase gran parte de las cantidades adeudadas, además de una indemnización superior al mínimo, y lograr el derecho al subsidio por desempleo.** Las enseñanzas, extraídas por la propia plantilla, siguen la misma línea en todos los casos. La organización de las personas trabajadoras es útil, da resultados, y empezar a trabajar por ella cuanto antes siempre refuerza nuestras posiciones. Esperar al desastre pensando que “no va a afectar” es una ilusión que se ha roto en estos ejemplos, y en tantos otros.

De Cero a CSVI: Secciones sindicales y acción sindical

Esta organización se ha traducido en que, a día de hoy, existan secciones sindicales de CSVI —en coordinación con los respectivos sindicatos de base de CGT— en prácticamente todas las grandes empresas de la industria del videojuego a nivel estatal. Entre ellas se encuentran la ya mencionada King, así como Mercury Steam, Ubisoft, Gameloft, Electronic Arts, etc.

La relevancia de las acciones sindicales de estas secciones, junto con el trabajo de apoyo hecho dentro de algunos de los procesos de ERE más recientes, está logrando que CSVI se vea como una opción real para articular la lucha obrera en el sector, y está consiguiendo que cada vez más trabajadores conozcan la Coordinadora y valoren unirse al sindicato.

El ejemplo más significativo —tanto por su alcance, como por el desarrollo del trabajo organizativo— tuvo lugar el pasado mes de enero con Ubisoft Barcelona, con la convocatoria de lo que ha sido la primera huelga del sector. A pesar del poco tiempo de margen de la convocatoria, tuvo un seguimiento en torno al 25% de la plantilla. Esta acción es relevante, además, por darse en coordinación con otros sindicatos (especialmente STJV, en Francia) como parte de una jornada unitaria de lucha, pero también por estar enmarcada dentro de un plan de acción, y no quedándose en un brindis al sol.

Esto entronca con la idea de que CSVI, como ente, y con las adaptaciones pertinentes para cada sección sindical, oriente líneas de trabajo de corte más general, orientadas a mejorar las condiciones de todo el sector. Y en esta cuestión, es donde se da el conflicto en Ubisoft, pero siendo extensible a todo el sector, con la cuestión del teletrabajo.

Desde la Coordinadora comprendemos los inconvenientes y riesgos que el teletrabajo trae consigo, como la desintegración de los grupos humanos que se forman en los lugares físicos de trabajo — lo que puede

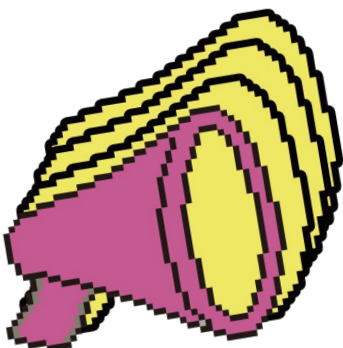
provocar una pérdida de identidad colectiva y rebajar la intensidad de la lucha sindical en esos entornos—, así como la potencial deslocalización de algunos puestos al extranjero, aprovechando la falta de estructura necesaria para mantenerlos.

Sin embargo, y siendo conscientes de que durante la pandemia se implantó de forma masiva para mantener la producción independientemente de la cuestión sanitaria, también reconocemos las posibilidades que ofrece, que no deben pasarse por alto, ya que ahora mismo es una herramienta para las empresas, pero podría serlo a favor de la clase trabajadora.

Sin entrar en lo obvio de la cuestión de la conciliación, ya que permite ahorrar tiempo físico a la hora de trabajar, entran también factores que complementan la lucha por el salario como la posibilidad de no vivir en las grandes urbes, con las consecuencias que esto tiene en el precio de la vivienda, además de servir frente a la masificación de las ciudades, por un lado, y contra la despoblación por otro.

Y de la misma manera que el teletrabajo actualmente posibilita la accesibilidad y la integración de personas con discapacidades, —de la mano de una legislación vigente totalmente cómplice con los intereses empresariales—, se ha convertido en una arma de doble filo: lo que fue en su momento un aliciente para la contratación se puede convertir en cualquier momento en un derecho precario y ser retirado. Esto puede dar pie a una mudanza, o a una baja voluntaria, que no sería otra cosa que un despido encubierto.

Esta será una de las líneas de trabajo que pondremos en marcha estos próximos meses, pues entendemos que se trata de un derecho adquirido, y que debe ser nuestra decisión hacer uso o no de él, y no una imposición por parte de las empresas. A medio y largo plazo nos planteamos, fruto del crecimiento de la afiliación (a la que animamos a participar activamente, pero también a asumir tareas dentro de CSVI), avanzar hacia un convenio colectivo del sector. Un instrumento que nos permita unificar y mejorar las condiciones de trabajo, pero sobre todo, facilitar y potenciar la organización sindical ●●



La Brecha es una publicación económica y sociolaboral mensual del Gabinete socioeconómico confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora.

A través de esta, aportamos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

Puedes seguir todas nuestras comunicaciones a través del canal de difusión de Telegram y por Bluesky.



Telegram



Bluesky

