

Debates / Discussions

Nuevas tecnologías, los sindicatos y el futuro: realmente, no es el fin del trabajo organizado

New technology, trade unions and the future: not quite the end of organised labor

Miguel Martínez Lucio 
Universidad de Manchester, Reino Unido
Miguel.MartinezLucio@manchester.ac.uk

Stephen Mustchin 
Universidad de Manchester, Reino Unido
Stephen.Mustchin@manchester.ac.uk

Stefania Marino 
Universidad de Manchester, Reino Unido
stefania.marino@manchester.ac.uk

Debra Howcroft 
Universidad de Manchester, Reino Unido
debra.howcroft@manchester.ac.uk

Holly Smith
Universidad de Manchester, Reino Unido
holly.smith-3@manchester.ac.uk

Recibido / Received: 26/10/2020
Aceptado / Accepted: 17/01/2021



RESUMEN

El artículo intenta reconstruir algunas de las interacciones más complejas establecidas entre los sindicatos y el desarrollo de las nuevas tecnologías. Es necesario revisar estas relaciones una vez que nos encontramos en un momento considerado como complicado para los sindicatos, ante el desarrollo de la denominada gig economy y el deterioro experimentado por las condiciones laborales. Las narrativas más pesimistas, que destacan el inevitable declive de la influencia del trabajador colectivo y los sindicatos sobre la naturaleza y el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, no siempre son capaces de apprehender la forma compleja con la que los trabajadores se han enfrentado históricamente a los cambios. Diversas investigaciones sugieren que las luchas y el compromiso de los trabajadores están comenzando a ampliarse y renovarse a la luz de esos desafíos organizativos y tecnológicos.

Palabras clave: Nuevas tecnologías, trabajo, sindicatos, organizaciones de trabajadores.

ABSTRACT

The paper attempts to map some of the more complex interactions between trade unions and the development of new technologies. At a time when trade unions are being seen to

*Autor para correspondencia / Corresponding author: Miguel Martínez Lucio, Miguel.MartinezLucio@manchester.ac.uk

Suggested citation / Sugerencia de cita: Martínez Lucio, M., Mustchin, S., Marino, S., Howcroft D. & Smith, H. (2021). New technology, trade unions and the future: not quite the end of organised labour. *Revista Española de Sociología*, 30 (3), a68 <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.68>

be undermined by various developments in the form of the gig economy – and a time when working conditions appear to be deteriorating – we need to review these relations. The more pessimistic narratives, that highlight the inevitable decline of trade union and collective worker influence on the nature and use of new technologies at work, do not always capture the rich tapestry and history of the way workers engage with change. There are various developments that suggest that worker struggles, and engagement, are beginning to broaden and renew themselves in the light of such organizational and technological challenges.

Keywords: New technology, work, trade unions, workers organizations.

INTRODUCCIÓN

El tema de las nuevas tecnologías es amplio y buena parte del problema que supone su impacto sobre el trabajo y el empleo estriba en la dificultad de definir claramente el tipo y forma en sí de las nuevas tecnologías que se están investigando (Howcroft y Taylor, 2014). El debate ha evolucionado desde los años 70 cuando se comenzó a identificar como un disruptor concreto y no como una parte y un compartimento de la naturaleza cambiante de las relaciones laborales. Temas ya presentes, como el encaje de los sindicatos en el panorama de una economía cada vez más digitalizada, automatizada y basada en la información, llevaron a una serie de intervenciones. El debate sobre la economía de la información, el impacto de la inteligencia artificial y otros avances relacionados ha tendido a marginar asuntos relacionados con el sindicalismo y cuestiones como la regulación laboral, relegándolos a subdisciplinas que se centran en el trabajo y el empleo, sin entender que dentro de estos espacios hay un animado e interesante debate sobre política y conflictos relacionados con las nuevas tecnologías. El objetivo de este artículo es esbozar algunas de las maneras en que los sindicatos y las organizaciones de trabajadores en general (la distinción formará parte del presente artículo) han respondido de hecho a una serie de cambios sociotécnicos actuales: no intenta resumir su desarrollo en todos los contextos, sino, a través de una serie de desarrollos concretos, ilustrar argumentos que sugieran que no es aconsejable adoptar un enfoque pesimista y negativo que interprete las relaciones industriales y las organizaciones de trabajadores como algo irrelevante. El objetivo es, por lo tanto, hacer una introducción a diversas dimensiones del debate. Aunque siempre ha habido una vena pesimista que infravalora la capacidad de los sindicatos y sus posibilidades estratégicas en relación con el cambio, este artículo presenta diferentes dimensiones del debate sobre cómo los sindicatos y las redes de trabajadores están respondiendo a la introducción de las nuevas tecnologías en temas como la regulación, la negociación, las nuevas formas de movilización, los nuevos modelos de organizaciones de trabajadores, así como formas innovadoras de comunicación. Es más, el artículo argumenta que hay legados históricos y alternativos que sugieren que el debate relacionado con la aportación de los trabajadores al cambio tecnológico es mucho más rica y compleja de lo que se imaginaba en un principio dentro de espacios más amplios del análisis sociológico.

LA ATRACCIÓN FATAL DEL PESIMISMO INTELLECTUAL

Dada la tendencia a sobrevalorar la naturaleza del cambio en el empleo quizás deberíamos abordar con cautela el surgimiento de las nuevas tecnologías y de los debates relacionados con la economía gig y el trabajo en las plataformas (Howcroft y Taylor, 2014). La percepción es que la creciente interacción entre las tecnologías de la información y de la comunicación, el crowdsourcing, la robótica y otros avances relacionados, son la fuerza que está remodelando el empleo, aunque el alcance de dicho cambio siga siendo objeto de debate. La naturaleza heterogénea de las nuevas tecnologías parece dar pie a perspectivas divergentes, en parte porque el potencial de estos cambios se interpreta en marcos

futuristas, basados en la especulación y la predicción y no tanto en una evidencia empírica que analice sus efectos reales o inmediatos. También han dado pie a un exhaustivo debate al que, en los últimos tiempos, se ha sumado un gran número de académicos. En el caso de las relaciones laborales o el estudio de la sociología del trabajo, iría además acompañado de debates concretos sobre el futuro de la acción sindical, debates con los que interactúa por otro lado (sería necesario ir más allá de citar la enorme literatura sobre el declive de la acción sindical: [Alonso, 2001](#); [D'Art y Turner, 2002](#)). También se podía apreciar cierta incertidumbre en cuanto al papel de la acción sindical en algunos de los análisis clásicos más tempranos sobre el postindustrialismo (ver más adelante). El impacto del cambio en los trabajos mejor pagados y en las condiciones laborales ha sido por lo tanto durante cierto tiempo una preocupación dentro de toda una serie de debates ([Mahon, 1987](#)).

Es bastante común la opinión de que entre la acción sindical y el cambio tecnológico existe un juego de suma cero. Hay toda una serie de lo que podríamos denominar estudios pesimistas, un término un tanto emocional en sí mismo, que han interpretado los cambios informativos como un anatema para los sindicatos y el colectivismo. [Chaison \(2005\)](#) argumentaba que tenían consecuencias negativas para los sindicatos ya que los empleadores utilizaban las nuevas tecnologías para aislar a los trabajadores de la cultura colectiva (distanciándoles de los espacios colectivos), al tiempo que separaba a los sindicatos de las comunicaciones internas de la empresa con los trabajadores, a través de la intranet por ejemplo. Además, muchas de las preocupaciones que albergaba el movimiento sindical, en relación al uso de la tecnología por parte de la dirección para socavar el empleo, formaban parte de una memoria y de una experiencia política ([Mokyr, 1992](#)). Todo esto parece reflejar una serie de preocupaciones surgidas previamente en debates sobre cómo los empleadores, desde los años ochenta, han ido marginalizando a los sindicatos a través de nuevas formas de comunicación directa y de implicación con la fuerza laboral ([Dundon et al, 2004](#)), y cómo han aumentado su capacidad para hacerlo gracias a las nuevas tecnologías de la información. Más aún, para algunos este uso estratégico de las nuevas tecnologías por parte de los empleadores iba integrado en su mismo diseño y naturaleza: el sesgo de clase de la informatización (incluido dentro de una combinación de cambios), afectó a los sindicatos y a su capacidad de respuesta frente a los empleadores y sus agendas ([Krystal, 2019](#)). Hay incontables estudios que nos alertan, con bastante razón, de los efectos negativos que puede tener la tecnología sobre las condiciones laborales y sobre la voz de los trabajadores en general. Sin embargo, cada vez se reconoce más la complejidad y ambivalencia, como mínimo, de las maneras en que las nuevas tecnologías conforman las relaciones laborales, y la necesidad de tomar conciencia de las diferentes formas del cambio tecnológico y de los diferentes contextos laborales: la tecnología no es un desarrollo neutro y apolítico. En contraste con anteriores concepciones, el surgimiento de nuevas tecnologías como la robótica avanzada, la inteligencia artificial o estructuras espaciales y organizativas mediadas por la tecnología como el *crowdwork*, supondrían retos diferentes (pero también posibilidades) (véase [Howcroft y Taylor, 2014](#); [Holtgrewe 2014](#)). Estos nuevos retos coinciden a su vez con un contexto de relaciones industriales en el que los sindicatos tienen una capacidad de movilización desigual en diferentes países y en el que su capacidad de respuesta a las políticas de austeridad económica está siendo atacada ([Larsson, 2015](#)).

EL PAPEL DE LAS FORMAS TRADICIONALES DE REGULACIÓN EN LA MEDIACIÓN DEL CAMBIO TECNOLÓGICO

Si nos mantenemos en la idea más genérica de lo que son las tecnologías más nuevas ([Holtgrewe, 2014](#)), es evidente que surgen contradicciones y resultados desiguales. Eso no significa que el movimiento sindical no se haya visto atrapado por las difíciles formas de transición en el empleo provocadas por el uso de diversas facetas de las nuevas tecnologías. En la primera ronda de debates sobre las nuevas tecnologías en el trabajo, la respuesta de los sindicatos fue intentar mediar en la introducción y el uso

de la tecnología, no solo en cuanto a compensación económica o a limitar su efecto sobre la contratación. El uso de los acuerdos sobre nuevas tecnologías o la ampliación de la negociación colectiva al ámbito de las nuevas tecnologías ha sido una exigencia, y hasta cierto punto una realidad, de los sindicatos desde los años 70. En 1979, la confederación sindical del Reino Unido, el Congreso de sindicatos (TUC), defendía (entre otras cosas) que la patronal no debería introducir cambios tecnológicos de forma unilateral, que debería haber debates previos y acceso a la información relevante sobre el tema, que había compromisos para la recualificación y que las directivas de salud y seguridad serían importantes (Manwaring, 1981). En varios contextos nacionales de Europa del Este, hubo una serie de avances legislativos en aquella época que hacían un llamamiento a los empleadores para que avisaran con antelación de la introducción de nuevas tecnologías y para negociar los principales cambios que esta supusiera. Existía la sensación generalizada de que los acuerdos sobre tecnologías y un sólido sistema de negociación colectiva podrían servir para moderar algunos de los efectos negativos del cambio. Dentro del contexto sueco la cultura del diálogo social y ciertos aspectos de la democracia industrial permitieron que hubiera casos en los que los sindicatos tuvieron cierta implicación en cuestiones de diseño e implementación (Bansler, 1989). En el contexto escandinavo hubo casos en que los sindicatos participaron en proyectos de diseño alternativo (Ehn, 2017). Buena parte de esta narrativa sobre cómo los sindicatos y los trabajadores pueden participar de forma dinámica en el desarrollo e implementación de las nuevas tecnologías, ilustra la idea de que habría que moderar algunas de las lecturas negativas sobre el cambio organizativo y la marginalización de los trabajadores y de que habría que contextualizarlas históricamente en relación a toda una serie de avances innovadores y diversos, por muy específico que sea el caso. Si hacemos un mayor hincapié en la voz colectiva de los trabajadores o en temas clave como la formación, el papel del contexto regulatorio puede convertirse en una pieza importante a la hora de modificar los resultados tecnológicos (Lloyd y Payne, 2019). Eso no significa que los sindicatos no se hayan enfrentado a problemas como las limitaciones organizativas, el desafío que suponen los recursos o a la hostilidad política a la hora de implicarse en dichos cambios (Manwaring, 1981; Thomas, 1991), sino que ha habido alternativas y puede que sigan existiendo, en relación a la naturaleza de la negociación colectiva y la importancia de acuerdos específicos.

LAS NUEVAS POLÍTICAS DE MOVILIZACIÓN Y EL CAMBIO TECNOLÓGICO: RECONFIGURANDO LOS SISTEMAS REGULATORIOS Y DE DERECHOS

Es innegable que el marco y los modelos de relaciones industriales reguladas han sufrido importantes presiones y que los mecanismos esbozados anteriormente, que podrían mediar en el cambio organizativo y sus efectos, han sufrido una mutación, aunque deberíamos ser cautos a la hora de sobrestimar el declive de la negociación colectiva. Sin embargo, más allá del ámbito del diálogo social hemos podido ver dentro del movimiento sindical, en su sentido más amplio, una nueva ola de innovación que ha respondido e intentado controlar dimensiones específicas de los últimos avances en nuevas tecnologías. En un momento además en que formas concretas de la tecnología de la información, como la economía gig, están sacudiendo la misma estructura y el modelo del empleo.

En líneas generales, tanto los sindicatos como otras nuevas formas de organización de los trabajadores de una naturaleza más radical o a menor escala surgidas en respuesta a algunos de los legados más burocráticos y a la apatía de organizaciones laborales más asentadas, han reaccionado a la manera en que los avances tecnológicos están contribuyendo a la fragmentación del espacio laboral, por no hablar dentro del mismo. Stewart y Stanford (2017), comentando los sistemas de crowd work y el trabajo bajo demanda en el contexto australiano, han señalado toda una variedad de estrategias surgidas para contrarrestar los efectos negativos asociados a dichos avances y enfrentarse

a la degradación generalizada del empleo que estos provocan. Argumentan que existe una posibilidad de utilizar los marcos legales y las estrategias de litigio ya existentes para los derechos de los trabajadores, en este nuevo contexto. La cuestión de cómo clasificar el empleo y el autoempleo es otra de las maneras en la que los trabajadores pueden intentar influir sobre los efectos de la economía bajo demanda desde el punto de vista legal. La definición del concepto de trabajador en relación a sus derechos y a categorías específicas como la de trabajador autónomo, ha dado luz a todo un nuevo conjunto de luchas: antes siquiera de poder iniciar una organización/campaña sindical normal, tienen que superar la barrera inicial de tener que luchar por el derecho a legitimarse a sí mismos como trabajadores, tanto frente a otras organizaciones laborales, como frente al estado, lo que es importante en términos de demandas de representación. Ciertamente deberíamos definir con claridad tanto quién es el empleador como su misma naturaleza, de manera que no se fragmenten ni se vean mermados los derechos de los trabajadores y las responsabilidades del empleador. [Stewart y Stanford \(2017\)](#) señalan por lo tanto que la dimensión jurídica del debate sobre la regulación es uno de los puntos en los que el movimiento sindical está usando, cada vez más, nuevas formas de movilización en relación al estado. En ese sentido, la vertiente judicial del estado se ha convertido en una fuente continua de implicación por parte de los trabajadores y sus organizaciones en su lucha por contrarrestar el intento de empresas de plataforma como Uber de mistificar (o distanciarse de) la relación de contratación y por lo tanto saltarse los derechos de los trabajadores. Manteniéndonos en el contexto australiano existen casos en los que se han alcanzado acuerdos entre empleadores y sindicatos dentro del contexto de la economía gig, en los que se han garantizado salarios mínimos, cuestiones relacionadas con los seguros sociales y responsabilidades de salud y seguridad, así como de expectativas laborales ([Minter, 2017](#)). En este sentido, el legado de los acuerdos tecnológicos y el papel de la negociación sigue siendo un eje clave de estas respuestas. Otra cuestión ya sería su alcance, ya que los sindicatos se ven continuamente obligados a sostener procesos judiciales y campañas relacionadas con la relación entre trabajadores, el empleo y sus empleadores en un contexto tecnológico cambiante.

El uso de fallos legales concretos y de nuevas formas de acuerdo puede depender directamente del conjunto de derechos vigente. Dependerá también de las nuevas formas de movilización. La misma naturaleza de la economía gig, independientemente del alcance de la vigilancia que ejerce y de sus formas de control directo a través de la gestión algorítmica y la dispersión de los trabajadores, la hace vulnerable a la posibilidad de disrupción. La naturaleza del contrato a corto plazo o temporal es tal que hace que sea difícil establecer una relación estable o un contrato psicológico con matices entre el trabajador y el supuesto empleador. Por otro lado, la cultura del justo a tiempo de la economía gig y el uso explícito que hace de las expectativas del cliente en cuanto a tiempos y facturación, especialmente en servicios basados en la ubicación como la entrega a domicilio o el transporte, hacen que la reputación y las operaciones de la empresa sean vulnerables frente a los trabajadores. Basándose en esta vulnerabilidad, algunas respuestas han utilizado formas de huelga y protesta pública breves pero de alto perfil, desarrolladas por diferentes colectivos de trabajadores para airear sus quejas, garantizar unas mejores condiciones laborales y buscar mejoras a su estatus de contratación. El instituto de investigación Centre for Employment Relations, Innovation and Change (CERIC) en el Reino Unido ha comenzado mapear y evaluar la variedad, cada vez mayor, de movilizaciones y conflictos industriales que surgen en la economía gig ([Joyce et al, 2020](#)). Por lo general esta dimensión de la movilización es mucho más importante para el *modus operandi* de las relaciones laborales de la economía gig de lo que se podía esperar en escenarios previos, vinculados a los modelos clásicos de los acuerdos de nuevas tecnologías. También se ha vinculado a la creciente pluralidad en la naturaleza de la organización y la voz de los trabajadores. Además de utilizar las estructuras de oportunidad ya asentadas, como se ha esbozado anteriormente, que son las que suelen seguir los sindicatos más asentados, también existe la posibilidad de que sindicatos de base adopten formas más directas de implicación y movilización ([Vandaele, 2018](#)). Es más probable que estos sindicatos utilicen un amplio repertorio de formas de acción colectiva

(Alberti, 2016). Además, también están surgiendo seudosindicatos o sistemas similares a los gremios, vinculados a tipos concretos de trabajo en las plataformas, especialmente entre los más especializados (ibid.). Este tipo de redes se puede encontrar en una amplia gama de industrias como el diseño/desarrollo de juegos o en empresas de los medios de comunicación consolidadas (el uso de redes informales en el entorno del mercado de la información es común en este sector, véase Saundry et al., 2007- véase también Heckscher y Carre, 2006). De ahí que veamos no sólo nuevas formas de movilización sino también nuevas formas de organización de los trabajadores surgidas en el contexto de la lucha frente a las nuevas tecnologías: los sindicatos más asentados tienden a ver las nuevas tecnologías como una herramienta para la comunicación y la implicación, mientras que los nuevos conjuntos de colectivos tienden a destacarlas como parte de un espacio de diálogo interno en crecimiento y como nuevos espacios para el activismo (Waterman, 2001). Hay intervenciones que ven una tensión entre enfoques y estructuras sindicales más formales e institucionalizadas, por un lado, y aquellas que surgen sobre el terreno dentro de la economía gig con sus formas más directas y explícitas de explotación y marginalización, por el otro. Sin embargo, hay dinámicas más complejas en juego, ya que los participantes de estos grupos de organizaciones de trabajadores tienen diferentes dinámicas internas que sugieren un mayor grado de interacción (Neilson, 2018; Smith, 2021). A medida que las experiencias de los trabajadores relacionados con la economía gig pasan a primera línea de una serie de debates relacionados con los aspectos innovadores de dichos movimientos, así como con los problemas de sostenibilidad, las formas en que estas nuevas organizaciones de representación de trabajadores están evolucionando, y quizás empujándose entre sí, dentro de estos nuevos espacios fragmentados de la economía gig, ha pasado a ser cada vez más objeto de investigación (Wood y Lehdonvirta, 2019; Aloisi, 2019).

El uso de los recursos institucionales existentes y de nuevas formas de implicación y movilización, como representación de la manera en que la implicación sindical actúa en diferentes modelos de redes de solidaridad y diferentes problemas, está ampliándose. Es decir, la respuesta a las nuevas tecnologías no solo se ocupa del mecanismo tecnológico, sino que se vincula también con los diferentes problemas laborales que surgen como consecuencia del cambio tecnológico. Esto queda patente en la manera en que la estructura y la forma del contrato laboral está cambiando como resultado del uso del falso autónomo por parte de varias empresas basadas en las plataformas, el abuso constante y creciente de trabajadores vulnerables mediante estrategias de intimidación y acoso o la manera en que temas como el estrés o la salud mental surgen vinculados al uso de las nuevas tecnologías y el aumento de la vigilancia. También existe un creciente debate sobre el impacto de nuevos avances tecnológicos en la carga de trabajo que provoca la intensificación del trabajo (Carter et al., 2011, 2013) algo que se entrelaza con una preocupación general sobre el abuso, por parte de los empleadores, del bienestar como tapadera para muchas de las nuevas formas de explotación (Canbanas e Illouz, 2019). En efecto, el contenido de las relaciones laborales está expandiéndose y los espacios de lucha se están transformando (Martínez Lucio, 2020), lo que crea una nueva política de producción (Martínez Lucio and Stewart, 1997).

Además de los sindicatos y de las nuevas formas de organización de los trabajadores implicadas en los cambios tecnológicos dentro y fuera del lugar de trabajo, así como en sus consecuencias, existe toda una serie de iniciativas relacionadas con las organizaciones de trabajadores que utilizan la tecnología con el objetivo de reconfigurar la naturaleza de la comunicación tanto social como la relacionada con el empleo. Hace más o menos un cuarto de siglo, Lee (1997) argumentaba que internet ofrecía una oportunidad al movimiento sindical, ya que le proporcionaba nuevas maneras de comunicación y movilización que podrían contrarrestar los intentos por parte de los empleadores de controlar esta nueva forma de comunicación. Este texto seminal marcó el inicio de un amplio debate sobre cómo podrían utilizar los sindicatos internet y las nuevas formas de comunicación virtual para acceder a un conjunto más amplio de trabajadores o para acceder a luchas concretas en las que la concienciación y la comunicación internacional

es crucial: aunque el uso de páginas web de protesta y de comunicación basada en internet puede suponer intensos debates políticos internos (Siefert y Sibley, 2005). Para Greene et al. (2003) internet permitía nuevas formas de sindicalismo participativo para contrarrestar el letargo burocrático e institucional: la ventana de oportunidad que suponía permitía que surgieran nuevos discursos sindicales en los espacios donde era más difícil organizarse, y de que aparecieran nuevos modelos de diálogo dirigido al trabajador (Diamond y Freeman, 2002). A medida que se desarrollaba internet y las redes sociales, la capacidad de usar plataformas como Twitter se convirtió en una herramienta importante para crear un diálogo más participativo y conectar diferentes dimensiones del movimiento obrero (Hodder y Houghton, 2015). Más aún, redes de trabajadores implicadas en industrias y sectores específicos podían mantener un diálogo constante sobre la naturaleza del empleo y el futuro del mercado laboral (Saundry et al., 2007). En este sentido, mantener un enfoque determinista y reduccionista sobre el impacto de las nuevas tecnologías impide abordar la manera en que esas tecnologías pueden, a su vez, ser usadas y redefinidas en términos de resistencia al cambio y de creación de formas de resiliencia entre los trabajadores. Sin embargo, buena parte de esto puede depender de la cultura y la estructura de los sindicatos, así como de la manera en que intervienen el uso de dichas tecnologías, ya sea como una forma de participación o como una forma de comunicación jerárquica (Martínez Lucio et al., 2009). En ese sentido, la interacción entre sindicatos y tecnologías concretas, en términos generales, es mediada por un conjunto de factores institucionales.

La manera en que los sindicatos sean capaces de abordar la naturaleza de las nuevas tecnologías y de contener la forma en que estas están socavando los espacios tradicionales de trabajo y creando un proceso laboral y un sistema de empleo más fragmentado, dependerá del alcance y la naturaleza de las organizaciones sindicales fuera del espacio laboral. Dependerá en gran parte de cómo los sindicatos y las nuevas voces y organizaciones de trabajadores se impliquen a nivel comunitario y desarrollen dimensiones espaciales más novedosas (para un debate sobre la dimensión espacial de las organizaciones de trabajadores véase Roca y Díaz-Parra, 2020). En muchos aspectos hemos podido ver como los nuevos modelos de organización y movilización han logrado acercarse a las comunidades locales de una forma más dinámica. Durante algún tiempo, entre los académicos de las relaciones laborales, se ha debatido sobre si el sindicalismo de comunidad es una manera mucho mejor de representación y organización, además de movilización. Especialmente para los trabajadores precarios desconectados o separados de los lugares de trabajo más tradicionales, como los que trabajan en las plataformas de transporte o de reparto de comida. Gran parte del debate no se centra explícitamente en la tecnología per se, sino que sugiere que las nuevas formas de organización del trabajo vendrán de fuera, p. ej. Centros de trabajadores independientes situados en las comunidades locales, como en los EEUU (Fine, 2006), estrategias generales y alianzas entre los movimientos sociales y los sindicatos basadas en la comunidad (Holgate, 2015) o en la combinación de todas estas con estrategias más convencionales y con labores de negociación (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018). A medida que el desarrollo y el uso de las nuevas tecnologías fragmenta cada vez más el empleo, estas innovaciones espaciales se hacen cada vez más importantes para responder a avances como la economía gig. La desagregación espacial también tiene una dimensión global. No podemos ignorar que están surgiendo nuevas formas de política de la clase trabajadora como consecuencia de los cambios económicos y tecnológicos que se dan en los países desarrollados: el control transnacional se ha ampliado ya que estas tecnologías facilitan una internacionalización constante de los procesos de producción (Ness, 2016). Se está investigando en nuevos modelos de procesos de producción y nuevas formas de intensificación del trabajo, lo que sugiere una agenda política transnacional relacionada con la política sindical (Chan et al., 2013). Cada vez hay un mayor intercambio de experiencias sobre el trato que reciben los trabajadores en relación con los nuevos desarrollos tecnológicos, sobre los que se está deliberando y aprendiendo en diferentes países. Sin embargo, como han argumentado Lobera et al (2020), dependerá en buena parte de la respuesta social general al cambio tecnológico y del diálogo más amplio sobre el tema que se produzca dentro de la sociedad

y entre sus principales actores. En ese sentido tanto una política como un debate social más amplio requieren prestar una mayor atención a estos temas. Un importante factor podría ser el nivel general de confianza con el que la sociedad ve a los sindicatos o si verdaderamente son reconocidos y entendidos como organizaciones.

EL CONTEXTO DE LA TECNOLOGÍA Y LOS ESPACIOS DENTRO DE LOS CUALES LOS TRABAJADORES PUEDEN RESPONDER

El diferente impacto del cambio sociotécnico pone de relieve asuntos laborales nuevos y diversos, como se ha indicado anteriormente, alrededor de los cuales los sindicatos y los trabajadores se están movilizando. Estamos viendo un número mayor de modelos y de preocupaciones sindicales, aunque hay mucho debate interno sobre qué formas de representación de los trabajadores están mejor posicionadas y son más capaces de representar la cada vez más diversificada naturaleza de políticas del espacio laboral (Alberti y Pero, 2018) sobre todo, teniendo en cuenta la estrechez de las agendas de los sindicatos tradicionales, como argumenta Atzeni (2016). En ese sentido, no faltan los debates o los análisis críticos a la hora de discutir sobre la manera en que las organizaciones de trabajadores se implican con el cambio tecnológico y social en un sentido más amplio (Las Heras, 2018). Esto también supone un reto para la forma en que entendemos las relaciones laborales y la manera en que entendemos sus políticas y transiciones, al tener en cuenta un mapa organizativo más flexible y diverso en relación con las organizaciones de trabajadores.

Además, el reto no es solo el impacto diferencial de estos cambios, sino más bien las dimensiones regulatoria y económica del mismo. Los avances en las nuevas tecnologías, como en todos los cambios en términos organizativos, se producen en un contexto de modelos de negocio financializados, con una cultura neoliberal dominante, con un énfasis en la externalización y dentro organizaciones fragmentadas y una continua desregulación del mercado laboral y de la negociación colectiva (Thompson, 2013). Estos factores más amplios dan forma a la naturaleza y el uso de la tecnología y a la manera en que la tecnología es implementada y utilizada por los empleadores. Por lo tanto, debemos situar el debate no solo en temas como la técnica y las respuestas en cuanto a las organizaciones de trabajadores, sino también en un nivel mucho más amplio de implicación alrededor de las políticas y objetivos económicos e industriales. El problema es que una parte de este análisis no siempre sitúa los debates en el contexto global de cambio y de debates relevantes.

Más aún, los problemas que los sindicatos y las organizaciones de trabajadores parecen estar enfrentando de forma más genérica, no son tanto debidos a la naturaleza de la tecnología (el impacto espacial del teletrabajo o la naturaleza cambiante del empleo que surge de la economía gig) sino más bien al contexto regulatorio global y a la naturaleza del estado. El socavamiento de los sindicatos y de la voz colectiva de los trabajadores se ha visto acelerado por la manera en que la negociación colectiva se ha estado fragmentando y desconectando de una perspectiva más articulada y coordinada de forma ininterrumpida (Koukiadaki et al., 2016; López-Andreu, 2019). La creciente presión sobre los acuerdos sectoriales y sobre su capacidad para hacer frente a cambios sectoriales más amplios, es una realidad que debilita aún más la capacidad de coordinar respuestas frente a hechos como el estatus de los trabajadores en la economía gig y por lo tanto sus condiciones laborales. Es más, aunque el uso de litigios contra empresas que trabajan en las plataformas y en la economía gig haya sido una parte importante del repertorio de respuestas de los sindicatos, la desigualdad y ambivalencia de las decisiones judiciales y la manera en que estas varían de un contexto nacional a otro, supone un reto permanente. Aunque los gobiernos han realizado intentos de reflexión, a través de estudios e investigaciones, sobre la manera en que se debe responder a la economía gig y a otras formas más generales de desarrollo tecnológico, estos intentos no han supuesto necesariamente el fortalecimiento de

la voz e influencia de los trabajadores (Moore y Newsome, 2019). En ese sentido, el problema de las nuevas tecnologías estaría albergado dentro del problema de la economía política y en la manera en que la introducción y mediación de la tecnología ha excluido a los trabajadores como resultado del contexto legislativo y de la creciente ambivalencia hacia los sindicatos.

Esto significa a efectos prácticos que no vemos un enfoque más abierto y socialmente innovador e inclusivo frente a la cuestión de las nuevas tecnologías. El foco de las discusiones no se pone, por lo tanto, en cómo mejorar nuestras vidas laborales, sino en los cambios en las relaciones de mercado (para un debate general sobre estos temas de las nuevas tecnologías y el encuadramiento de nuestras necesidades véase Williams, 2018). Sin embargo, esta distancia percibida entre trabajadores y ciudadanos por un lado y las nuevas tecnologías por otro, surge en parte de las restricciones impuestas sobre la naturaleza de la voz de los trabajadores y de sus derechos en cuanto al alcance y extensión de la regulación.

CONCLUSIÓN: ¿REGRESO AL FUTURO?

Como hemos visto, es necesario apreciar desde el punto de vista histórico que la experiencia del cambio tecnológico es muy diversa. Gorz (1980: 124) destacó la “importancia de los experimentos sociales con nuevas maneras de convivir, consumir, producir y cooperar... Al tiempo que se aumenta la autonomía de los individuos y las comunidades locales”. Más aún, durante el periodo en que Gorz escribía esto, aquellas partes de Europa con sistemas de derechos de los trabajadores más fuertes prestaron una mayor atención a la democracia industrial y los enfoques alternativos para la implicación tecnológica y el diseño conjunto. Estos momentos alternativos son clave para reimaginar lo que los sindicatos pueden hacer, aunque algunos comentaristas argumentan que Gorz veía menos posibilidades para la política de la clase trabajadora en este nuevo contexto (Hyman, 1983).

Por más que algunos de los experimentos tuvieran una corta vida, el papel de los sindicatos fue crucial para toda una serie de iniciativas (Hammarstrom y Lansbury, 1991). La realidad es que las nuevas tecnologías están mediadas social y políticamente: no tienen su propia lógica interna que se desarrolle en su propio camino, sino que dependen de la interacción de varios factores para su desarrollo (Wilkinson, 1983). El entorno regulatorio por lo tanto es importante para los sindicatos, y los ciudadanos en general, a la hora enmarcar el proceso de toma de decisiones relacionado con el diseño, producción y uso de las nuevas tecnologías (Lloyd y Payne, 2019). Volviendo directamente a los primeros debates de naturaleza pesimista que tratamos al inicio, no deberíamos olvidar o ignorar intervenciones y realidades alternativas relacionadas con el uso y diseño progresista de la tecnología y el papel que los trabajadores, cooperativas y sindicatos pueden jugar (Graham y Wood, 2016; Scholz, 2016). Sin embargo, debemos señalar que buena parte de la nueva ola de interés por las respuestas alternativas y las iniciativas de trabajadores de una naturaleza más proactiva e implicada, son pesimistas en cuanto a la capacidad de las estructuras nacionales sindicales formales y de las relaciones estatales institucionales, de reproducir los enfoques más innovadores de años anteriores. Que los sindicatos se están implicando y movilizandando en relación con las nuevas tecnologías y sus efectos está claro, pero otra cosa es si tienen apoyo a la hora reimaginar socialmente, ya que las nuevas tecnologías se implementan en un contexto caótico y descentralizado económica y organizativamente. La capacidad de respuesta proactiva podría apoyarse por lo tanto en un enfoque más amplio de lo que se entiende por la voz y la implicación de los trabajadores (Dundon, et al, 2020).

Nota: Esta traducción ha sido financiada a través del proyecto de investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades con referencia PGC2018-097200-B-I00. Traducción al castellano por Rafael Torres de Aeiou Traductores.

REFERENCIAS

- Alberti, G. (2016). Mobilizing and bargaining at the edge of informality: The '3 Cosas Campaign' by outsourced migrant workers at the University of London. *Journal of Labor and Society*, 19(1), 81-103. <https://doi.org/10.1111/wusa.12228>
- Alberti, G., & Però, D. (2018). Migrating industrial relations: Migrant workers' initiative within and outside trade unions. *British Journal of Industrial Relations*, 56(4), 693-715. <https://doi.org/10.1111/bjir.12308>
- Aloisi, A. (2019). Negotiating the digital transformation of work: Non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy. EUI: EUI Working Paper MWP 2019/03 (available online). <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3404990>
- Alonso, L. E. (2001). New myths and old practices: Postmodern management discourse and the decline of Fordist industrial relations. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 7(2), 268-288. <https://doi.org/10.1177%2F102425890100700210>
- Atzeni, M. (2016). Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires. *Labor History*, 57(2), 193-214.
- Bansler, J. (1989). Trade unions and alternative technology in Scandinavia. *New technology, work and employment*, 4(2), 92-99. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.1989.tb00107.x>
- Canbanas, E. & Illouz, E. (2019) *Happycracia*. Barcelona: Paidós.
- Carter, B., Danford, A., Howcroft, D., Richardson, H., Smith, A. & Taylor, P. (2011). 'All they lack is a chain': Lean and the new performance management in the British civil service'. *New Technology, Work and Employment*, 26(2), 83-97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2011.00261.x>
- Carter, B., Danford, A., Howcroft, D., Richardson, H., Smith, A. & Taylor, P. (2013). 'Stressed out of my box': Employee experience of lean working and occupational ill-health in clerical work in the UK public sector. *Work, Employment and Society*, 27(5), 747-767. <https://doi.org/10.1177F0950017012469064>
- Chaison, G. (2005). The dark side of information technology for unions. *WorkingUSA*, 8(4), 395-402. <https://doi.org/10.1111/j.1743-4580.2005.00025.x>
- Chan, J., Pun, N. & Selden, M. (2013). The politics of global production: Apple, Foxconn and China's new working class. *New technology, work and employment*, 28(2), 100-115. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12008>
- D'Art, D. & Turner, T. (2002). The decline of worker solidarity and the end of collectivism? *Economic and Industrial Democracy*, 23(1), 7-34. <https://doi.org/10.1177F0143831X02231002>
- Diamond, W. J., & Freeman, R. B. (2002). Will unionism prosper in cyberspace? The promise of the Internet for employee organization. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 569-596. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00247>
- Dundon, T., Martínez Lucio, M., Hughes, E., Howcroft, D., Keizer, A., & Walden, R. (2020). *Power, Politics and Influence at Work*. Manchester: Manchester University Press.
- Dundon, T., Wilkinson*, A., Marchington, M., & Ackers, P. (2004). The meanings and purpose of employee voice. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1149-1170. <https://doi.org/10.1080/095851904100016773359>

- Ehn, (2017) Learning in participatory design as I found it (1970–2015) In B, DiSalvo, J, Yip, E. Bonsignore, C. DiSalvo (Eds) *Participatory Design for Learning: Perspectives from Practice and Research*. London: Routledge
- Fine, J. R. (2006). *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Gorz, A. (1980). *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-Industrial Socialism*. London: Pluto Press
- Graham, M. & Wood, A. (2016). Why the digital gig economy needs co-ops and unions. *Open Democracy*.
<https://www.opendemocracy.net/alex-wood/why-digital-gig-economy-needs-co-ops-and-unions>.
- Greene, A. M., Hogan, J. & Grieco, M. (2003). Commentary: E-collectivism and distributed discourse: New opportunities for trade union democracy. *Industrial Relations Journal*, 34(4), 282–289. <https://doi.org/10.1111/1468-2338.00275>
- Heckscher, C. & Carré, F., 2006. Strength in networks: Employment rights organizations and the problem of co-ordination. *British Journal of Industrial Relations*, 44(4), 605–628.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2006.00516.x>
- Holgate, J. (2015). Community organising in the UK: A 'new' approach for trade unions? *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 431–455. <https://doi.org/10.11772F0143831X13511275>
- Holtgrewe, U. (2014). New new technologies: the future and the present of work in information and communication technology. *New technology, work and employment*, 29(1), 9–24.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12025>
- Hammarström, O. & Lansbury, R. D. (1991). The art of building a car: the Swedish experience re-examined. *New Technology, Work and Employment*, 6(2), 85–90.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.1991.tb00134.x>
- Howcroft, D., & Taylor, P. (2014). 'Plus ça change, plus la meme chose': researching and theorising the new, new technologies. *New Technology, Work and Employment*, 29(1), 1–8.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12026>
- Hodder, A. & Houghton, D. (2015). Union use of social media: A study of the University and College Union on Twitter. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 173–189.
- Hyman, R. (1983). Andre Gorz and his disappearing proletariat. *Socialist Register*, 20(20). 272–295. <https://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/5501>
- Johnston, H. & Land-Kazlauskas, C. (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *Conditions of Work and Employment Series No. 94*. Geneva: ILO.
- Joyce, S., Neumann, D., Trappmann, V. & Umney, C. (2020). A Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy. *ETUI Research Paper-Policy Brief*, 2.
- Koukiadaki, A., Távora, I. & Martínez Lucio, M. (2016). Continuity and change in joint regulation in Europe: structural reforms and collective bargaining in manufacturing. *European Journal of Industrial Relations*, 22(3), 189–203.
- Kristal, T. (2019). Computerization and the Decline of American Unions: Is Computerization Class-Biased? *Work and Occupations*, 46(4), 371–410.

- Larsson, B. (2015). Trade union channels for influencing European Union policies. *Old site of Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3), 101-121. <https://gup.ub.gu.se/publication/175062>
- Las Heras, J. (2018). International political economy of labour and collective bargaining in the automotive industry. *Competition & Change*, 22(3), 313-331. <https://doi.org/10.11772F1024529418764350>
- Lee, E. (1997). *Labour and the Internet: The new internationalism*. London: Pluto Press
- Lloyd, C. & Payne, J. (2019). Rethinking country effects: Robotics, AI and work futures in Norway and the UK. *New Technology, Work and Employment*, 34(3), 208-225. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12149>
- Lobera, J., Fernández Rodríguez, C. J. & Torres-Albero, C. (2020). Privacy, values and machines: Predicting opposition to artificial intelligence. *Communication Studies*, 71(3), 448-465. <https://doi.org/10.1080/10510974.2020.1736114>
- López-Andreu, M. (2019). Neoliberal trends in collective bargaining and employment regulation in Spain, Italy and the UK: From institutional forms to institutional outcomes. *European Journal of Industrial Relations*, 25(4), 309-325. <https://doi.org/10.11772F0959680118810294>
- Mahon, R. (1987). From Fordism to?: New technology, labour markets and unions. *Economic and Industrial Democracy*, 8(1), 5-60. <https://doi.org/10.1177%2F0143831X8781002>
- Manwaring, T. (1981). The trade union response to new technology. *Industrial Relations Journal*, 12(4), 7-26. https://doi.org/10.1007/978-1-349-06089-4_12
- Martínez Lucio, M. (2020) Trade unions and stress at work: The evolving responses and politics of health and safety strategies in the case of the United Kingdom. In R. J. Burke and S. Pignata (Eds), *The Handbook of Stress and Wellbeing in the Public Sector* (pp. 15-32). Cheltenham: Edward Elgar.
- Martínez Lucio, M. & Stewart, P. (1997). The paradox of contemporary labour process theory: The rediscovery of labour and the disappearance of collectivism. *Capital & Class*, 21(2), 49-77. <https://doi.org/10.1177%2F030981689706200104>
- Martínez Lucio, M., Walker, S. & Trevorrow, P. (2009). Making networks and (re) making trade union bureaucracy: A European-wide case study of trade union engagement with the Internet and networking. *New Technology, Work and Employment*, 24(2), 115-130. <https://dx.doi.org/10.1111/j.1468-005X.2009.00223.x>
- Minter, K. (2017). Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 438-454. <https://doi.org/10.11772F1035304617724305>
- Mokyr, J. (1992). Technological Inertia in Economic History, *The Journal of Economic History*, 52(2) 325-338.
- Moore, S. & Newsome, K. (2019). Management by exception? The Taylor Review and workforce management: Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices, reviewed by Sian Moore and Kirsty Newsome. *New Technology, Work and Employment*, 34(2), 95-99. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12128>
- Ness, I. (2016) *Southern Insurgency: The Coming of the Global Working Class*. London: Pluto Press.
- Neilson, T. (2018). Unions in digital labour studies: A review of information society and Marxist autonomist approaches. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, 16(2), 882-900. <https://doi.org/10.31269/triplec.v16i2.1065>

- Roca, B. & Díaz-Parra, I. (2020). Spatial perspectives on labor and social movements: Multidisciplinary dialogues and dilemmas. *Sociology Compass*, e12845.
<https://doi.org/10.1111/soc4.12845>
- Seifert, R. & Sibley, T. (2005). *United They Stood: The Story of the UK Firefighters' Dispute 2002-4*, Lawrence & Wishart: London
- Smith, H. (2021). The 'indie unions' and the UK labour movement: Towards a community of practice. *Economic and Industrial Democracy*.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0143831X211009956>
- Saundry, R., Stuart, M. & Antcliff, V. (2007). Broadcasting discontent – freelancers, trade unions and the Internet. *New Technology, Work and Employment*, 22(2), 178–191.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00192.x>
- Scholz, T. (2016). *Platform cooperativism: Challenging the corporate sharing economy*. New York, NY: Rosa Luxemburg Foundation.
- Stewart, A. & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437.
<https://doi.org/10.11772F1035304617722461>
- Thomas, R. J. (1991). Technological choice and union–management cooperation. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 30(2), 167–192.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1991.tb00784.x>
- Thompson, P. (2013). Financialization and the workplace: Extending and applying the disconnected capitalism thesis. *Work, Employment and Society*, 27(3), 472–488.
<https://doi.org/10.11772F0950017013479827>
- Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. ETUI Research Paper/ Working Paper, 19 June.
- Waterman, P. (2001). Trade union internationalism in the age of Seattle. In P. Waterman & J. Wills (Eds), *Place, Space and New Labour Internationalisms* (pp. 8–32), Blackwell, Oxford, Malden MA.
- Williams, J. (2018). *Stand Out of Our Light: Freedom and Resistance in the Attention Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wilkinson, B. (1983) *The Shopfloor Politics of New Technology*. Farnham, UK: Gower.
- Wood, A. J., Lehdonvirta, V. & Graham, M. (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.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12112>
- Wood, A. & Lehdonvirta, V. (2019). *Platform labour and structured antagonism: Understanding the origins of protest in the gig economy*. Working Paper presented at the Oxford Internet Institute Platform Economy Seminar Series March 5th 2019
<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3357804>