

Viale, Cristian Manuel

***El sindicalismo frente a los cambios tecnológicos:  
retos y oportunidades en el siglo XXI en la ciudad de  
Rafaela***

Licenciatura en Relaciones del Trabajo

Fecha: 30/07/2025

Obra bajo Licencia:



[Deed - Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0  
International - Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Cita recomendada: Viale, C.M. (2025). *El sindicalismo frente a los cambios tecnológicos: retos y oportunidades en el siglo XXI en la ciudad de Rafaela* [Trabajo final de grado]. Universidad Nacional de Rafaela. Licenciatura en Relaciones el Trabajo



**Universidad Nacional de Rafaela**

Facultad de Estudios Profesionales

Licenciatura en Relaciones del Trabajo

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

*“El sindicalismo frente a los cambios tecnológicos: Retos y oportunidades en el siglo XXI en la ciudad de Rafaela”*

Alumno: Cristian Manuel Viale

Director: Dr. Marcelo Delfini

Año 2024

## Índice

Resumen	4
Introducción	5
<i>Planteamiento del problema de investigación</i>	5
<i>Objetivos</i>	8
<i>Hipótesis</i>	8
Estado del Arte	9
Marco teórico	13
1. Revolución digital	13
1. 1. Transformaciones tecnológicas en el mundo laboral	13
1. 2. Automatización	15
1. 3. Digitalización y plataformas laborales	16
2. El sindicalismo	18
2. 1. Conceptualización del sindicalismo.	19
2. 2. El sindicalismo frente a los cambios tecnológicos	22
3. Reestructuración laboral a partir de la revolución digital	23
3. 1. Estrategias sindicales frente a los cambios tecnológicos	26
Marco Metodológico	29
Diseño	29
Muestra	29
Instrumentos	30
Procedimiento	31
Análisis de resultados	33
Reflexiones finales	53

<i>Recapitulación de los hallazgos claves</i>	53
<i>Recomendaciones destinadas al sindicalismo</i>	54
Bibliografía	56
Anexo/s	62

## **Índice de tablas y gráficos.**

Tabla N° 1. Clasificación de respuestas sobre el contexto en los gremios en Rafaela.	35
Tabla N° 2. Percepción de los gremios frente a los avances tecnológicos	42
Gráfico N°1. Percepción de los trabajadores sobre la formación en los gremios	39
Gráfico N°2. Iniciativas en los gremios sindicales de Rafaela	41
Gráfico N°3. Problemáticas internas en los gremios frente el uso de las tecnologías	46
Gráfico N°4. Percepción de los participantes en base a la relación empresa-sindicatos.	47

## **Resumen**

En los últimos años se vienen analizando el impacto de los cambios tecnológicos sobre el trabajo y el empleo y en algunos casos sus efectos sobre las relaciones laborales. En este marco, la presente investigación busca analizar el impacto que producen las transformaciones tecnológicas en los sindicatos de la ciudad de Rafaela, Santa Fe. Para esto, se llevó a cabo un estudio cualitativo de tipo descriptivo con una muestra total de 13 Secretarios Generales y miembros de comisiones directivas. Los instrumentos utilizados para obtener los datos fueron: entrevistas, una observación participante y un consentimiento informado que respalde los datos personales de cada uno de estos. Los resultados obtenidos confirman que los cambios tecnológicos generan un impacto positivo en el desempeño de los Sindicatos de Rafaela. Sin embargo, se resalta la necesidad de repensar la transmisión correcta de la información sobre los avances tecnológicos para evitar futuros conflictos y el refuerzo en las formaciones y capacitaciones, con el propósito de contribuir a una mejor adaptación ante las transformaciones en el contexto actual, destacando la necesidad de crear estrategias basadas en las relaciones de trabajo y enfocadas en una mejora laboral constante. En conclusión, debe haber un proceso participativo en función de proteger los derechos y condiciones de trabajo de los empleados ante los cambios y avances tecnológicos.

**Palabras claves:** *impacto, tecnología, avances, sindicatos, trabajadores.*

## **Abstract**

In recent years, the impact of technological change on work and employment and, in some cases, on labor relations has been increasingly examined. Within this framework, the present study aims to analyze the impact of technological transformations on trade unions in the city of Rafaela, Santa Fe. To this end, a qualitative and descriptive study was conducted, involving a total sample of 13 General Secretaries and members of union executive committees. The data collection instruments included interviews, participant observation, and informed consent forms to protect participants' personal information. The findings confirm that technological change has a positive impact on the performance of trade unions in Rafaela. However, the study highlights the need to reconsider the way information about technological advances is communicated in order to prevent future conflicts. It also emphasizes the importance of ongoing training and education efforts to support better adaptation to the current context of change. Moreover, the study underscores the need to develop strategies rooted in labor relations and oriented toward continuous workplace improvement. In conclusion, a participatory process is essential to safeguard workers rights and working conditions in the face of ongoing technological advancements.

**Keywords:** *impact, technology, progress, trade unions, workers.*

## **Introducción.**

El propósito de la presente investigación es analizar el impacto que producen las transformaciones tecnológicas en los sindicatos de la ciudad de Rafaela, Santa Fe. Este estudio intenta demostrar que las nuevas tecnologías implican transformaciones en las organizaciones de trabajo y tienen un efecto altamente significativo en los sindicatos. Tomando como premisa, las situaciones que enfrentan las organizaciones a nivel mundial, tales como: el aumento de la competitividad en economías abiertas, la reorganización del trabajo, la descentralización de los acuerdos colectivos, alcances y perspectivas donde se desarrollan dichos cambios, dependiendo las lógicas territoriales y sectoriales, entre otras de este tipo.

En la actualidad, se está asistiendo a un vertiginoso proceso de transformaciones, una de ellas son las innovaciones tecnológicas, las cuales eran difíciles de imaginar hace pocos lustros o incluso años. Con ellas, diferentes ámbitos del quehacer social se fueron modificando debido al uso de las herramientas tecnológicas, entre ellos: el mundo del trabajo. Este último, se ve afectado progresivamente por la transición de la sociedad industrial a un mundo de servicios (Ahumada y Gilbert, 2021).

La relocalización espacial de las actividades de producción de bienes ha causado la transformación del mundo de los trabajadores y con él de su organización, el sindicato. Con la cantidad de cambios tecnológicos en la industria, no sólo genera disminución en la adhesión a este tipo de organización, sino que su efectividad para alterar la distribución primaria de los ingresos entre el capital y el trabajo se reduce considerablemente (Duque Escobar, 2017).

De acuerdo con Giudice et al. (2023), el panorama desde el punto de vista de los trabajadores es complejo, ya que al futuro del trabajo lo van moldeando una gran cantidad de factores externos sobre los que resulta difícil actuar. Por ejemplo: el contexto económico, la realidad de las empresas, el marco legal, las instituciones, las costumbres y hasta el contexto político, van dando forma a los procesos que cambian el trabajo de las personas, actualmente con la tecnología como gran herramienta.

La relación equivalente del sindicalismo con las tecnologías digitales debe atravesar diversos retos incipientes, así como: las complejidades que se suman a los déficits en materia de tecnología digital a escala nacional y el aumento de la informalización, las carencias y las oportunidades que afrontan las organizaciones de

trabajadores al ir adoptando el conjunto de sus actividades. Por lo que formarán parte de las exigencias de dicho manejo y de cuyo dominio, el empleado, junto al resto de las habilidades aún de difícil automatización. Por otro lado, se espera también que las tecnologías digitales, los algoritmos o los softwares de aprendizaje permitirán que los puestos de trabajo puedan descomponerse y, con ello, reconstruirse y reubicarse allí donde más se ajusten a la demanda de trabajo que tengan los empresarios a nivel internacional (Albalate, 2020).

Entendiendo que los avances tecnológicos también pueden generar un impacto positivo en la producción o, en el caso contrario, nuevos puestos de trabajo, bienes y servicios, entre otros numerosos beneficios, desde una perspectiva pesimista, varios autores parten de la idea de que el trabajo que suprime una máquina no es conveniente para el empleo. Frente a esto, el autor Oppenheimer (2018), hace mención al caso del robot, el cual está previamente codificado, a través de la informática, para reproducir y ejecutar digitalmente las habilidades de aquellos trabajadores con mucha más velocidad y precisión. Esto se vuelve desalentador para el empleo, ya que, en cierta medida, reemplaza las habilidades y capacidades que posee un ser humano, dejándolo en total desventaja.

Según García Arenas (2018), estos cambios obligan a los sindicatos a repensar los procesos que se han seguido hasta ahora en las organizaciones laborales, aun habiendo cierta presencia y permanencia territorial. Incluso establece la necesidad de poder repensar las capacidades técnicas, estableciendo políticas que permitan proteger los derechos sindicales de los trabajadores frente al nuevo contexto socio histórico.

En este sentido, debe entenderse que, el sindicato es una categoría socio-histórica que sufre modificaciones al transformarse la sociedad de la que es expresión parcial. Como señala Hyman (1978), considerar a los sindicatos como entidades meramente formales, desligadas de su contexto social, implica pasar por alto la influencia que ejerce el entorno institucional y las relaciones de poder con las que estas organizaciones se vinculan de forma constante. Por lo tanto, se parte de la idea de que los sindicatos no son una institución inmutable y que, es una organización enmarcada por contextos sociales que le imponen límites y restricciones a su curso de acción.

Cabe destacar en este proceso, la multidimensionalidad de las dinámicas de construcción y apropiación de conocimiento, establecimiento y legitimación de prácticas

y validación y circulación de tecnologías en el proceso de trabajo. Se debe tener una perspectiva socio-técnica que permita dar cuenta de las tensiones y disputas sociales intervinientes en la construcción y definición de los procesos de cambio tecnológico, atendiendo las especificidades de los contextos locales y organizacionales (Cross y Arias, 2023).

Desde un análisis sobre las tecnologías y empleo, se esperaría que el aumento de la digitalización y la automatización siga coexistiendo con las constantes tensiones generadas por la competitividad en el contexto de la globalización actual. Así también, se espera que las habilidades complejas asociadas al manejo de las nuevas tecnologías de producción se internalizarán dentro de los puestos de trabajo (Thomas, 2007).

La problemática que intenta dilucidar este trabajo de investigación se inscribe en el marco de los estudios de relaciones laborales, tecnología y organizaciones sindicales, buscando dar cuenta del desafío tecnológico al que se enfrentan las organizaciones sindicales tanto en su interior como en su relación con los representados. Por lo tanto, la importancia de este trabajo radica en poder dar cuenta como las organizaciones afrontan el desafío tecnológico, específicamente, la forma en que los sindicatos de Rafaela procesan su relación con las transformaciones tecnológicas. En este sentido, se trata de un análisis sobre las lógicas sindicales en el marco de las innovaciones digitales, lo cual conforma un área de vacancia dentro de los estudios de las relaciones del trabajo de la ciudad de Rafaela.

La escasa autonomía, la participación de la clase trabajadora y de sus organizaciones para tomar decisiones en materia tecnológica, no había sido del todo cuestionada en estos últimos años. Se naturalizaba el hecho de que el trabajador debía adaptarse a ello sin importar las consecuencias que conllevan. Por esto mismo, el hecho de identificar los cambios tecnológicos necesarios sirve para ganar o mantener competitividad. Lo mismo ocurre con el rol otorgado al sector subalterno, dado que, se tiende a reducir la adaptación o resistencia frente a las cambiantes exigencias en materia de capacitación y/o reconversión laboral (Novick, 2018).

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, la presente investigación busca identificar, específicamente, si hay o no existencia de un impacto al que se enfrentan los sindicatos ante el cambio tecnológico. De afirmar esta respuesta, poder averiguar si este tiene consecuencias preponderantemente negativas o positivas sobre los trabajadores de

la organización seleccionada y con ello, el tipo de influencia que tuvo durante los últimos años esta revolución tecnológica. Por último, la investigación también gira en torno a responder las cuestiones que se necesitan lógicamente para que una organización sindical esté lo suficientemente preparada ante los cambios tecnológicos de la época. De esta manera, se podrán establecer planes de acción y estrategias lo suficientemente adaptadas a este contexto que respondan a los siguientes interrogantes: *¿Cómo inciden las transformaciones tecnológicas en el funcionamiento y las prácticas de los sindicatos en la ciudad de Rafaela?; ¿Cómo influye el nivel de formación tecnológica en la implementación de estrategias laborales?; ¿En qué medida el acceso a la información digital ha transformado las relaciones en la organización?; ¿Cuáles son los cambios que se observan en la gestión y organización sindical como consecuencia del uso de nuevas tecnologías?*, entre otras de este tipo.

La necesidad de realizar un estudio de este tipo, está basada en proponer un análisis que esclarezca la relación de las tecnologías con el sindicalismo. Por lo tanto, el avance de este estudio se encuentra dividido en diferentes apartados para lograr que la información teórica, junto con el trabajo de campo, permitan responder a los diferentes interrogantes planteados en principio y, con ello, arribar las reflexiones finales. Donde el debate real se desprende de entender a las tecnologías como resultantes de un contexto socio-histórico en el que muchos gremios y trabajadores quedan en una encrucijada constante, basada en adaptarse a este proceso o rendirse ante las nuevas transformaciones.

### **Objetivos.**

#### **Objetivo general.**

Analizar el impacto que producen las transformaciones tecnológicas en los sindicatos de la ciudad de Rafaela, Santa Fe.

#### **Objetivos específicos:**

1. Evaluar las potenciales estrategias que aplican las organizaciones sindicales de Rafaela frente al uso de la tecnología en su cotidianeidad.
2. Identificar cómo los cambios tecnológicos afectan las formas de representación sindical y las dinámicas de participación de los trabajadores.
3. Determinar las oportunidades que la tecnología puede ofrecer a los sindicatos para fortalecer su nivel de influencia y eficacia.

**Hipótesis.**

- Los cambios tecnológicos potencian el desempeño de los trabajadores al favorecer una mayor eficiencia en la comunicación interna, el acceso a la información y la modernización de las herramientas de gestión sindical.

## **Estado del Arte.**

En un trabajo de investigación, llevado a cabo por Delgue (2018), el autor se propone como objetivo ajustar el derecho del trabajo a la realidad del mercado, buscando construir nuevas tutelas sustitutivas, para proteger a aquellos trabajadores que queden al margen del uso de las nuevas tecnologías. Para esto, se propone como propósito, describir que, en el actual modelo postindustrial confluyen tecnologías altamente automatizadas con cambios estructurales y culturales, las cuales impactan fuertemente en el modelo tradicional de trabajo y de las organizaciones. Enfocando su estudio en la digitalización y la automatización, el investigador llega a la conclusión de que, las nuevas realidades tecnológicas y su impacto en el trabajo tienen una estrecha relación, que los cambios que producen las primeras en el trabajo son reales. La peor estrategia es cerrar los ojos ante el futuro del trabajo, por ende, concluyen que, el gran desafío para los empleados es el de construir la sociedad del futuro, en la prosperidad, pero también en el equilibrio, mirando con respeto las nuevas transformaciones y adquiriendo estrategias para adaptarse a ello.

Autores como Artiles y Martínez (2022) se proponen como objetivo central estudiar cómo la digitalización y las nuevas formas de organización del trabajo afectan a las formas de representación de los sindicatos. Para esto, seleccionaron 1500 personas a las cuales les administraron cuestionarios y entrevistas estructuradas con la idea de identificar los efectos en la organización laboral a partir de la implementación de la tecnología y el avance de las mismas. Frente a esto, establecen que, la transformación del empleo tradicional está dando lugar a una diversificación de la ocupación, con efectos sobre las nuevas formas de representación colectiva. Destacan la importancia de los sindicatos como claves para la sostenibilidad de la protección laboral y social ante la potencial amenaza del despiadado capitalismo de plataforma.

Por su parte, Miguélez y Alós (2022), sostienen que, la revolución digital produce cambios sociales que tendrán enormes consecuencias en las formas de producir y de trabajar. Asimismo, las posibilidades de avance social que se abren son importantes, pero las de retroceso también están presentes, lo que suceda dependerá, en gran medida, de las políticas que se lleven a cabo y del papel de los actores sociales. La importancia en relación al tema reside en que los autores destacan el papel del actor sindical por su notable capacidad de negociar con los empresarios, por su rol equilibrador entre las partes. Los cambios tecnológicos y económicos requerirán que los

sindicatos adopten nuevas estrategias y nuevas formas. Concluyen afirmando que la revolución digital implica e implicará ganadores y perdedores, quienes tengan posibilidad y facilidades de adaptación y quienes tengan más dificultades para lograrlo.

Desde una perspectiva similar, Molina et al. (2018), tienen como objetivo realizar un aporte estadístico descriptivo acerca de los rasgos más sobresalientes del cambio tecnológico en la organización de la producción y con ello en el funcionamiento de los mercados laborales, tanto en los niveles de empleo y salarios como en la dinámica de las ocupaciones. En los resultados encontrados, los autores suponen que la relación entre el cambio ocupacional y el empleo es real y compleja. Estos intentan demostrar es que debemos reconocer que hay un nuevo paradigma tecnológico, que modifica la manera en la cual funciona el mercado de trabajo. Estos cambios exigen transformaciones de las normas laborales, que permitan prevenir o evitar una precarización en las nuevas modalidades laborales y sus formas de contratación. Por último, caen en la recomendación de que se instaure una reforma de las instituciones claves del mercado de trabajo, del sector público y de los actores sociales involucrado.

Por otro lado, Montuschi (2019) establece que los cambios tecnológicos a nivel laboral en Argentina producen un efecto negativo sobre los movimientos sindicales. Las conclusiones a las cuales llega la autora tienen que ver con una cuestión de derechos, sosteniendo que existe en las organizaciones laborales un progresivo debilitamiento de la protección legal de los trabajadores y la legislación laboral vigente resulta obsoleta para contemplar situaciones que son cada vez más frecuentes.

Marrero (2020), realiza una investigación exploratoria para desarrollar articulaciones teóricas en torno al concepto de cultura del trabajo y su relación con los procesos automatización, tomando como base empírica el estudio de una empresa multinacional. Poniendo énfasis en el carácter de los fenómenos culturales, donde el contexto es abordado a partir de la emergencia del capitalismo cognitivo, como elemento distintivo de las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo. Dado que se perciben transformaciones asociadas a la introducción de procesos de automatización y nuevas formas de gestión en la producción. Como último aspecto, el autor establece que es pertinente reflexionar en torno a las grandes transformaciones recientes del capitalismo y, en especial, en los procesos productivos para apoyar los discursos de los sindicatos, como así también, poner el foco en la disputa saber/poder, en el control y resistencia por el conocimiento y la subjetividad.

Por otro lado, en una investigación realizada en España por Holm Detlev (2008), el autor se enfoca en la detección de problemas comunes y, experiencias divergentes de los sindicatos en su nación. La importancia de este trabajo gira torno a los retos que deben enfrentar los sindicatos frente a un contexto postmoderno. Además, como uno de los puntos clave, propone convertir a unas organizaciones de administración de afiliados y de funciones pública, en organizaciones de gestión de conocimientos y actividades múltiples, en favor de la mejora de la calidad del empleo y del bienestar social. Una de las conclusiones a las que arriba es que, el Estado debería garantizarles, de alguna manera, programas específicos de formación y cooperación sindical, de cooperación internacional y transfronteriza. Con el objetivo de que estos se pueden adaptar o actualizar constantemente a las transformaciones que surjan en el empleo. De esta manera, se busca apoyar a los sindicatos y priorizar la falta de recursos.

Por su parte, Osorio Lavín (2022), se propone como objetivo comprender la respuesta o mirada de parte de los trabajadores sindicalizados ante los procesos de automatización. Para esto, realiza una tesis con metodología cualitativa, utilizando como herramientas entrevistas semiestructuradas a dirigentes sindicales e informantes claves, para identificar las principales transformaciones laborales que trajeron consigo las nuevas tecnologías. Dado que, el desarrollo en las tecnologías de automatización y robotización de funciones, despiertan un creciente interés por el estudio de su impacto sobre la clase trabajadora. Por lo tanto, entre las conclusiones a las que llega, destaca un rechazo preliminar al cambio tecnológico, debido a los problemas prácticos demostrados en la falta de diálogo y las dificultades para negociar aspectos medulares de la organización de los nuevos empleos. Además, frente a este nuevo contexto se releva el aprendizaje a los sindicatos a raíz de los conflictos vividos, donde su mayor interés por involucrarse en demandas relativas al control de los procesos de trabajo se reduce y se limita.

En cuenta un artículo realizado por Lahera Sánchez (2020), se busca analizar la nueva ola de automatización en los puestos de trabajo: automatización de sustitución, pragmatismo tecnológico, automatización de integración y heteromatización. Asimismo, estableciendo debates sobre el desempleo tecnológico masivo en el futuro por la difusión de procesos de digitalización y robotización de tecnologías de la Industria. La autora cuestiona algunos argumentos dominantes sobre la desaparición del empleo del futuro, apostando por señalar su improbabilidad, mostrando la

estratificación de grupos perdedores y ganadores de la digitalización y la robotización, junto a las dificultades para formar a los primeros para su inclusión digital. Como reflexión, defiende la importancia de hacer visible el oculto trabajo humano que sustenta los procesos automatizados de la producción digitalizada y la posibilidad de reforzar las cualificaciones y competencias del factor humano, su recualificación a través de una automatización ergonómica.

Siguiendo con la influencia sobre las tecnologías en la empleabilidad de las personas, López (2021), desarrolla un estudio en la provincia de Buenos Aires, cuyo objetivo se basa en estudiar la relación entre la innovación de la tecnología y el empleo. El trabajo muestra el esfuerzo por analizar de manera rigurosa una temática que ha generado ansiedades en los trabajadores y debates en el pensamiento económico y la política pública a lo largo de la historia mundial, pero que sin embargo ha sido poco explorada empíricamente en países como Argentina. Los resultados garantizan que, el uso de tecnologías ha sido creciente y esto implica la necesidad de fundar decisiones de políticas que puedan articularse con el contexto, eludiendo lineamientos generales que muchas veces omiten las especificidades locales.

Considerando los estudios encontrados, podemos establecer que la mayoría busca explicar el impacto y la relación existente entre dos fenómenos sociales: el mundo laboral y las nuevas tecnologías. Los antecedentes reflejan que, se puede apreciar una caída en la intensidad de las tareas manuales rutinarias dentro del empleo y conjuntamente un incremento de las tareas facilitación tecnológica.

Por lo tanto, mientras más codificables o reducibles sean las tareas, mayor será la chance de que las mismas puedan ser automatizadas. Teniendo en cuenta esto, autores como Artiles y Martínez (2022); Delgue (2018); Miguélez y Alós (2022) y Montuschi (2019), explican la importancia de tener políticas laborales que sostengan y protejan los derechos laborales frente a los nuevos contextos. Esto implica el reconocimiento de los impactos sobre el mercado laboral frente a los procesos de innovación y, sobre todo, la potencial necesidad de diseñar diversas intervenciones para trabajar a favor de los sindicatos.

## **Marco teórico.**

### **1. Revolución digital**

En esta primera sección, se enumeran los principales lineamientos de los cuales se basa la investigación: avances y transformaciones tecnológicas. Por lo tanto, primero se especifica sobre los nuevos cambios tecnológicos, buscando conceptualizar a los mismos con el propósito de adentrarnos a las múltiples transformaciones que tienen lugar en el contexto actual.

#### ***1. 1. Transformaciones tecnológicas en el mundo laboral***

De acuerdo con Frey y Osborne (2013), las transformaciones tecnológicas han tenido un alto impacto en el contexto actual, sobre todo, se observa en la organización del trabajo, en la transformación, reemplazo o eliminación de muchas ocupaciones y puestos de trabajo. Los autores destacan que, el desarrollo que ha tenido hasta el momento los cambios tecnológicos, incluidos la tecnología de la información y de la automatización, se potencian para producir un crecimiento de la productividad a un ritmo exponencial y sin precedentes, demostrando que estaríamos frente a la cuarta revolución industrial.

Con respecto a esto último, la cuarta Revolución Industrial no debe ser entendida como una mera colección de nuevas tecnologías sino como el proceso de cambio tecnológico que el mundo está experimentando impulsado por el surgimiento y consolidación de una serie de corrientes que interactúan entre sí y que sientan las bases para el surgimiento simultáneo de nuevas tecnologías, cada una con su propio potencial para alterar de manera significativa la economía a nivel global (Cabrales et al. 2018: 95).

En una perspectiva similar, Nubler (2016), plantea que el cambio tecnológico son procesos con implicancias no predecibles con respecto al devenir del empleo. Esto puede observarse en el hecho de que destruyen empleos en algunos sectores, pero muchas veces crean otros. Es un proceso complejo donde los diferentes actores sociales detentan la capacidad para delinear la transformación tecnológica, económica y social que generan los nuevos empleos. Por lo tanto, la reducción de la cantidad de trabajadores se produce como resultado del salto en la productividad laboral sectorial, lo mismo ocurre con la eliminación de ocupaciones debido a la automatización; la

modificación de funciones o puestos de trabajo; la fragmentación del proceso productivo, entre otras consecuencias de este tipo.

Es entendible que, hoy en día, existen muchos casos donde los cambios tecnológicos fueron utilizados para debilitar la representación sindical y precarizar las condiciones laborales de los trabajadores. Para Baranchuk (2014), hay diversos ejemplos de sectores productivos en distintos países que han impulsado procesos virtuosos en los cuales, a través de políticas específicas y haciendo uso activo de la negociación colectiva, las innovaciones tecnológicas introducidas resultaron en beneficios compartidos entre empresas y trabajadores. Sin embargo, el autor destaca que, en mayor proporción, funciona como un factor en desventaja para los trabajadores.

Entendiendo que la revolución digital es la principal causante de que muchos empleos cambien, Mazzucato (2013) lo traduce a pensar que también serán muchos los empleos que requerirán habilidades digitales, competencias para comunicación, en cuanto a: poder resolver problemas complejos, trabajar en equipo, inteligencia emocional, entre otros. Sin embargo, no significa que la profesión dejará de existir, sino que deberá ser aprendida o adaptada a algunos sectores. Incluso el autor establece que hay espacio para la desigualdad de condiciones de trabajo y, por tanto, para políticas y actuaciones que reequilibren esa desigualdad a pautas razonables.

Para concluir, Schleser y Maito (2020), sostienen que el debate sobre estas temáticas se está dando en torno a:

- La magnitud y el tipo de incremento de la productividad y de la pérdida de empleos.
- La profundidad de la transformación de las ocupaciones y de los puestos de trabajo.
- La cantidad y calidad de los nuevos empleos que se crearán.
- La envergadura de los cambios y ajustes que deberán hacer los trabajadores, las empresas y las comunidades en su conjunto.
- La forma en que se distribuirán las ganancias del incremento de la productividad entre las economías y los grupos sociales en cada uno de los países.

## ***1. 2. Automatización.***

La automatización se define como el reemplazo de trabajo humano por las tecnologías digitales, así como el capitalismo industrial tuvo su automatización mecánica, el capitalismo digital se caracteriza por la automatización digital que, lejos de oponerse, subsume a la anterior. Por lo tanto, en los últimos años, esta aparece asociada a la inteligencia artificial y a la robotización. Sin embargo, existen otras formas de automatización relacionadas con tareas rutinarias o no rutinarias y tareas cognitivas intelectuales reemplazadas por las manuales (Zukerfeld et al. 2024).

La automatización supone que la inteligencia artificial y la robótica avanzada de esta última Cuarta Revolución Industrial está permitiendo que muchas ocupaciones o puestos de trabajo puedan dejar de realizarse por el trabajo humano y pasen a ser realizados por esas nuevas tecnologías digitales. De esta forma, reemplaza al ser humano, especialmente, a quienes desempeñan tareas rutinarias, repetitivas, de baja complejidad, estandarizadas o fácilmente estandarizables: mediante mecanismos que transfieren las tareas realizadas por el ser humano a los nuevos dispositivos tecnológicos (Doménech et al. 2018).

El incremento de la automatización en el mundo laboral se comprueba a nivel global, donde prima la necesidad de aumentar la competitividad entre las empresas y las naciones. Esta situación sostiene la necesidad de mejorar la productividad con el propósito de reducir los costos. Por lo tanto, el proceso de sustitución de trabajadores por máquinas o instrumentos tecnológicos es una temática profundamente debatida en el mundo actual y, en especial, en el seno de algunas organizaciones internacionales, así como entre los analistas del sindicalismo a nivel mundial (Frey y Osborne, 2013).

Los avances tecnológicos, en cierta medida, posibilitan una creciente relocalización de la producción. Con el paso del tiempo, la decisión en torno a dónde emplazar tal actividad pasó a estar menos orientada por la búsqueda de diferenciación del producto final y más por la reducción de costos. Como consecuencia, diferentes países alrededor del mundo comenzaron a concentrar distintas partes del proceso productivo tales como la producción en escena, la edición de posproducción y producción de efectos especiales, o la grabación de locaciones (Scott y Pope, 2007).

De acuerdo con Frey y Osborne (2013), el aumento de la automatización se reduce a la necesidad de aumentar la competitividad entre las empresas y las naciones. En estos casos, a nivel global, se presiona sobre la necesidad de mejorar la productividad y reducir los costos. Así, el proceso de sustitución de trabajadores por capital tecnológico dentro del paradigma digital es una temática de interés para el mundo académico. Donde no solo los trabajadores de transporte y de logística, de oficina y apoyo administrativo y de producción, estarían en riesgo, sino también una proporción sustancial de trabajadores del área de servicios, entre otros.

Para Lepratti (2006), es generalizar decir que todos los cambios asociados al uso de automatización o, incluso, la robotización, son negativos. Esto como resultado de que, se ha observado que, en muchas ocasiones, proveen mayor flexibilidad en las plantas de fabricación. La autora realiza un estudio donde demuestra, por ejemplo, que el uso de un robot para la colocación de vidrios de gran dimensión aumentó la seguridad del proceso 2,62 veces en comparación a la instalación manual, disminuyendo la intensidad de la tarea y, por ende, reduciendo el riesgo de desarrollar enfermedades musculoesqueléticas.

### ***1. 3. Digitalización y plataformas laborales.***

La noción de trabajo digital o informacional, refiere a las ocupaciones, las tareas productivas de trabajadores que utilizan como principal medio de trabajo una tecnología digital y que obtienen como producto un bien digital. Así, mientras el sector información describe la digitalización de las unidades productivas, el trabajo digital describe específicamente las actividades productivas de los trabajadores que producen información digital, sea en el sector información o en cualquier otro sector (Zuckerfeld et al. 2024).

Por otro lado, de acuerdo con Srnicek (2017), la segunda tendencia del trabajo esta comandado por el capital digital: la plataformización, infraestructuras digitales que permiten la interacción de determinados grupos. Entre algunos de sus rasgos, su valor se incrementa con los usuarios adicionales, utilizan subsidios cruzados y se presentan como espacios neutrales, pero en realidad están altamente ideologizados. Otra característica de las plataformas es que las interacciones están gobernadas por algoritmos, los cuales gestionan calificaciones numéricas a los prosumidores y trabajadores.

Por lo tanto, la plataformización subsume diversas formas de trabajo capitalista que, por lo general, tensionan las nociones de empleo usuales en el período industrial. Tres de esas formas son la plataformización del trabajo de changas, de los propietarios autoempleados y la del prosumo, afectando toda clase de trabajos y trabajadores (Madariaga et al. 2019)

Para la Fundación Friedrich Ebert (2017), la era de la digitalización se ve impulsada por los avances en tres áreas y su interacción:

- La tecnología de la información y el software: Esto con respecto a la capacidad de los procesadores que ha ido en aumento y que facilita el uso de tecnologías en la nube y aplicaciones móviles. Esto puede notarse con la presencia de los algoritmos que aprenden y, sobre todo, la inteligencia artificial.
- La robótica y los sensores: Mientras el tamaño y los costos se reducen, sus posibilidades de aplicación y su facilidad de uso aumentan, lo que permite que los sistemas en cuestión también sean interesantes para las empresas pequeñas y la producción individual.
- La interconexión: permite que surjan sistemas ciberfísicos como base para la industria, es decir, redes de pequeñas computadoras que están equipadas con sensores y actuadores.

Fundación Friedrich Ebert (2017), menciona que:

La forma que adquiere la digitalización en nuestra sociedad no depende únicamente de las nuevas tecnologías, sino también de los costos económicos de una implementación, los deseos de consumo, los valores sociales, el desarrollo del mundo laboral, los procesos de negociación entre los interlocutores sociales y el contexto político (p. 6).

En la era de la automatización y digitalización, el principal desafío consiste en poder encontrar las soluciones viables en el futuro, sobre todo, aquellas que beneficien a los empleos y la productividad, donde se integren a la economía social de mercado y, a su vez, se asegure a todos los ciudadanos una protección colectiva suficiente. El autor Lahera Sánchez (2019), señala una condición fundamental ante este desafío: la financiación sostenible del Estado social. Dado que, con la digitalización se registra una temida disparidad en los ingresos derivados del mercado y en la riqueza, lo que obliga a

perfeccionar el sistema tributario en función de estas transformaciones. Para minimizar la desigualdad, es necesario destinar recursos financieros suficientes, que garanticen un nivel de prestaciones adecuado en el sistema social.

## **2. El sindicalismo**

En esta sección se busca exponer la perspectiva de diversos autores sobre el sindicalismo, buscando aportar una caracterización de este fenómeno, con las implicancias que deben atravesar los gremios. Para luego poder entender la relación entre este con las tecnologías y el impacto que genera en la empleabilidad. Asimismo, exponer las condiciones laborales y la organización del trabajo conforme a los cambios tecnológicos, productivos y regulatorios que ha atravesado el sector durante las últimas décadas.

### **2. 1. Conceptualización del sindicalismo.**

De acuerdo con Köhler y Artiles (2005), el sindicato se constituye en una organización con estructuras estables y permanentes. Asimismo, es aquella que persigue determinados objetivos y que, a través de la acción y del derecho colectivo, busca compensar la asimetría de los individuos frente al capital. Por otro lado, la definen como un movimiento social que da cuenta de la existencia de un conjunto de personas que comparten objetivos comunes y lazos de solidaridad, con desafíos colectivos para enfrentar. De esta forma, sostienen que es fundamental una organización formal para ejercer el poder sobre los afiliados y generar una identidad común. Sin embargo, también la movilización de las bases a los fines de ejercer un poder para alcanzar los objetivos de la organización.

El sindicalismo es aquel que aspira a optimizar la situación de los trabajadores en el mercado laboral. Los dirigentes dentro de la organización se encargan de llevar a cabo negociaciones con las autoridades laborales relacionadas con el gobierno y con otras empresas, a modo de obtener mejoras en el trabajo: incremento de salarios, reducción de horarios, mayor protección social, etc. La esencia del sindicalismo radica en la defensa de los intereses de clase de los obreros en el plano laboral (Pérez y Gardey, 2022).

Según Drolas (2009), en Argentina, el sindicato es una cristalización institucional centralizada y descentralizada, coexiste en los lugares de trabajo, de

complejos sistemas de representación colectiva de los trabajadores dinamizados por los delegados y las comisiones internas. En su orden conviven relaciones inmediatas y cotidianamente instituidas como tales y relaciones más jerarquizadas, burocratizadas y mediatas (p. 3). En este sentido, hace referencia a un grupo de personas organizadas para llevar adelante la realización de sus intereses comunes.

Puntualmente, en el caso de la existencia de un sindicato del tipo burocrático o rígido, significa que aquí las decisiones y los objetivos perseguidos estarán definidos desde los puestos de la dirigencia. De esta manera, se demuestra que se minimizan las comisiones internas y las asambleas, incluyendo sus asociaciones personales o ideales. Por lo tanto, el tipo de sindicato demuestra que la construcción representativa de una identificación política, pero no necesariamente todos llevan a la acción (Drolas, 2005).

El Movimiento Sindical responde a la forma en que la organización recibe y percibe los efectos del campo de las relaciones laborales, en el que se desarrollan sus prácticas. De Laire y Grez (1992), definen las relaciones laborales como:

el conjunto de relaciones que se establecen, en el mundo del trabajo, entre los sujetos individuales y colectivos que están vinculados entre sí por el trabajo dependiente, es decir, el conjunto de relaciones que se dan entre los actores principales que se relacionan en el mundo del trabajo (p. 18).

Según Frías Fernández (2008), el Sindicato representa una diversidad de intereses individuales, lo cuales se transforman en intereses colectivos, de allí surge su fuerza. En este sentido, radica la sinergia del grupo, donde se estructura y se funda el edificio el cuerpo, conformado por unidades o miembros individuales, tales como: los socios o afiliados. En cuanto al termino colectivo, son quienes refuerzan y, a su vez potencian diferentes acciones que superan los aportes individuales. El autor considera a estos socios como aquellos con intereses y aspiraciones que responden a la diversidad de sus situaciones relacionales: como persona, trabajador y ciudadano.

Para Gramsci (1977), el objetivo fundamental del Sindicato no puede entenderse referido solamente a los intereses económicos inmediatos, sino que, debe suponer la acción de canalizar y agregar las demandas e intereses concretos de los asociados, pero también se orienta en forma prioritaria a la superación del estadio de “masa dispersa”, es decir, individuos aislados en ese estado amorfo de masa y a transformarlos en un

“grupo social” como realidad económica y con un relativo grado de homogeneidad y de autoconciencia.

Las prácticas del Movimiento Sindical surgen y se ejercen en función del desarrollo que alcanza la organización, de acuerdo la autoconciencia del grupo y en función de la forma en que la organización recibe y percibe los efectos del campo de las relaciones laborales, así como de su capacidad de ligarlos a las relaciones sociales y políticas vigentes. A raíz de estas, el Sindicalismo irá definiendo las identidades del grupo, sus oposiciones e interacciones y proyectos de totalidad, sus formas organizativas, objetivos y proyectos, la diversidad de sus prácticas, dimensiones todas éstas que irán perfilando su nuevo rol y función (Frías, 1989).

Una de las características de los sindicatos es la constante lucha para hacer frente a los conflictos Alfie (2010) define al conflicto como un hecho de carácter social, que supone una tensión entre grupos de personas que tienen intereses, ideologías o proyectos distintos. En materia laboral, específicamente, este fenómeno se relaciona con el interés de la clase trabajadora de obtener mejores condiciones de trabajo y aumento del salario. Dicho autor sostiene que, las organizaciones no deben fomentar la conflictividad, sino que, cuando efectivamente se ha instalado alguna controversia en el lugar de trabajo, sean los trabajadores quienes puedan argumentar sus derechos mediante el ejercicio legítimo del derecho de huelga, elemento fundamental de los sindicatos.

Con respecto a esto último, nos convoca a pensar si en Argentina existen leyes que regulen la conflictividad. Lo cierto es que existe la Ley N° 14.786, la cual busca regular, de alguna manera, y llegar a una conciliación ante los conflictos colectivos de trabajo. Si bien no los regula a todos, hace una diferenciación entre los conflictos de intereses, aquél en el que los trabajadores pretenden la creación de una norma nueva, que no existe hasta ese momento; y los conflictos de derecho, cuando lo que se pretende no es la creación de una nueva norma, sino que el conflicto nace en función de cómo se interpreta o se aplica una norma legal que ya existe desde antes.

Por lo tanto, en consecuencia, de la Ley, sólo los conflictos de intereses tienen que atravesar por esta instancia obligatoria de conciliación, lo cual garantiza que el conflicto debe ser expuesto o no ante el Ministerio de Trabajo y a su vez permite acercar

las posiciones de ambas partes para lograr un acuerdo y que se termine con el conflicto (Alfie, 2010).

Retomando los aportes de Drolas (2009), se considera el sindicato a partir de los siguientes 3 componentes esenciales:

- Histórico: ya que el sindicato fue liderado por Agustín Tosco hasta el día de su muerte, persona que propulsó la construcción de un sindicato participativo, político, opositor y representativo, acentuado en Argentina con una política de izquierda. Por lo tanto, este componente consta de la experiencia sustentada por la historia, experiencia que impulsó y fue de ejemplo para sindicatos posteriores.
- Económico: los trabajadores y su relación con las empresas para funcionar adecuadamente y que su concesión no constituya una necesidad económica alguna, sino una maniobra política de los sucesivos gobernadores en función de la reestructuración del sector público en general.
- Los afiliados: Este elemento es clave para la estructuración de la postura del sindicato y la insistencia de los trabajadores para no dejar pasar la privatización.

## ***2. 2. El sindicalismo frente a los cambios tecnológicos.***

Según Hobsbawm (1964), los problemas sociales, a lo largo de las épocas, se concentraron justamente en estos puntos de crisis de ajuste estructural. Con el paso de las revoluciones tecnológicas, las huelgas masivas de trabajadores se concentraron en los años cercanos a estos puntos de inflexión, cuando el movimiento sindical tenía fuerza suficiente. Actualmente, en la revolución digital el debate se centra en quién moldea la digitalización y la inteligencia artificial (IA), como los elementos más reconocidos. Está claro entonces, que los sindicatos no pueden quedar por fuera de las relaciones de poder y se plantea un nuevo papel para el sindicalismo frente al cambio tecnológico.

Giudice et al. (2023), establecen que los cambios tecnológicos tienen un impacto positivo en la productividad y las condiciones de trabajo, pero, por el contrario, en las decisiones humanas pueden existir efectos negativos. Esto pone de manifiesto la necesidad de negociación, de transiciones razonables y de principios éticos básicos para

que los procesos tengan en cuenta más elementos que la sola rentabilidad económica de una unidad productiva. Por ende, la incorporación de tecnología es una temática en la que los grupos de personas involucradas deben lograr acuerdos para que no se produzcan efectos negativos o que estos sean los menores posibles.

Frente a la cuarta revolución industrial, se identifica un período de crisis de ajuste estructural en los sindicatos debido a los efectos de la tecnología, lo cual genera un impacto estrecho en la productividad de las organizaciones, así como: en la ocupación del trabajo, en los perfiles de habilidades y capacidades de los trabajadores y en los sistemas de gestión imperantes (Freeman y Louça, 2001).

Las prácticas de los sindicatos se han transformado debido a los avances tecnológicos, en cuanto a las relaciones laborales o las formas de trabajo. La localización del empleo se ha diversificado, las prácticas relativas al tiempo de trabajo se han individualizado y han surgido nuevos criterios para las remuneraciones que tienden a sustituir los pagos basados en el tiempo de trabajo. Estos desarrollos están teniendo un efecto de significación sobre los movimientos sindicales, sus objetivos y su accionar, donde pareciera que les queda un largo camino por recorrer. El sindicalismo argentino se encuentra aún en una etapa muy preliminar en relación con el uso de las herramientas de las TIC (Montuschi, 2019).

### **3. Reestructuración laboral a partir de la revolución digital**

Entendiendo que el nuevo mundo del trabajo está reestructurando la relación de poder entre el capital y el trabajo, esto genera un efecto sobre el poder de los trabajadores para negociar condiciones de trabajo decentes y pone a los trabajadores organizados a la defensiva, ya que se ha reforzado la tendencia al trabajo informal, precario y deslocalizado (Dirksen y Heber, 2021).

En la actualidad, las posibilidades por los avances tecnológicos y los procesos de digitalización ahondan los alcances y el impacto de la tercerización laboral, frente a esto, Del Bono y Bulloni (2021), mencionan que:

“el mundo del trabajo es actualmente testigo del surgimiento y desarrollo de nuevas formas de trabajar, muchas de las cuales están vinculadas con las transformaciones tecnológicas, que se vienen produciendo en los últimos tiempos y que encuentran su manifestación más emblemática en el fenómeno de la

digitalización de la economía. El debate actual plantea una serie de interrogantes acerca de cuáles son las tendencias que pueden considerarse verdaderamente novedosas y por lo tanto cambios sustanciales en el mundo del trabajo, y cuáles no conllevan una ruptura, sino continuidad y profundización de evoluciones ya existentes en términos de flexibilización y precarización de las condiciones de trabajo” (p. 22).

En Argentina, específicamente, la relación entre movimiento obrero y peronismo influyó el desarrollo de un prolífero campo de estudios especializado en la temática, al calor de las transformaciones sociales acaecidas a mediados del siglo XX. Frente a este contexto, emerge el campo sindical argentino. Este grupo está atravesado fundamentalmente por dos problemáticas: discernir si fue la vieja o la nueva guardia sindical, la que posibilitó la emergencia del peronismo y si el movimiento obrero era autónomo o heterónimo políticamente. En el marco de la problematización en torno a las formas de organización gremial, un debate insoslayable es el que corresponde al binomio democracia-burocracia sindical. Esto permite reflexionar sobre cómo se vinculan entre sí los distintos estratos sindicales, es decir, son diversos los usos que se le ha dado a la categoría de burocracia sindical (Colombo, 2010).

Muchas de los instrumentos tecnológicos que se suelen utilizar en el mercado laboral han sido clave para el proceso de automatización y digitalización. Un caso claro es el ejemplo de la inteligencia artificial, que permite la construcción de algoritmos y el uso de aprendizaje automático, entre otras cuestiones fundamentales. Esto posibilita la utilización de bases de información muy grandes para emplear en la estrategia comercial en los segmentos masivos (Giudice et al. 2023).

Otra de las cuestiones fundamentales a incluir a lo largo de este recorrido es que, en consecuencia, al avance de las tecnologías, los trabajadores buscan realizar sus asambleas mediante plataformas de videoconferencias. Debido a que, cuando se necesita acordar encuentros, si los trabajadores del área o rubro se encuentran a distancia, las plataformas sirven como un medio eficaz para abordar las problemáticas planteadas. Estas pueden variar y depende de la comodidad de cada trabajador, pudiendo usar las entidades que les resulten más útiles según sus características. Frente a esto, el INAES (2021) detalla algunas de las plataformas gratuitas, existentes para el desarrollo de una asamblea a distancia y estas pueden ser: Jitsi (límite de personas: 75);

Cisco Webex Meeting (límite de personas: 100); Zoom Basic (límite de personas: 100); GoogleMeet (límite de personas: 100), entre las más conocidas.

De acuerdo con INAES (2021), para lograr asambleas virtuales y adecuadas a distancia, deben ocurrir una serie de pasos, entre ellos, el organismo destaca los siguientes:

1. Convocatoria: pudiendo consignar, lugar, fecha, horario, plataforma a utilizar y el orden del día. Esta debe ser efectuada por el medio legal estatutariamente establecido, con no menos de 15 días de antelación a la fecha de realización de la asamblea.
2. Conexión: Se sugiere solicitar a los trabajadores que se conecten al menos 10 minutos antes del comienzo de la Asamblea para realizar la acreditación, las pruebas de video, de internet y sonido.
3. Acreditación de identidad. Se debe acreditar al ingreso la identidad del empleado bajo la modalidad que se establezca en la convocatoria (exhibir el DNI en pantalla, por ejemplo, o tomar lista de asistentes).
4. Bienvenida y toma de presentes: se recomienda que tome la palabra el/la presidente/a de la entidad, y proceda a consultar a cada asistente si se encuentran en condiciones de empezar, para así comenzar la grabación de la reunión.
5. Lectura del orden del día y del punto 1: Aquí se sugiere leer la totalidad del orden del día y seguidamente el primer punto para que los/as asociados/as sugieran propuestas. Una vez terminadas y listadas, se sugiere repasar todas las propuestas para pasar a votación y que el/la Presidente/a comente la moción que ha tenido más votos.
6. Cierre: Para el cierre del acto asambleario se pedirá la conformidad de los/as presentes. Aquí se sugiere que el/la Secretario/a proceda a la lectura de los puntos del orden del día y las resoluciones. Si no existieran más comentarios, cortar la grabación.

Los procesos tecnológicos tienen sus resultados más visibles en la transformación de los canales de venta de las instituciones financieras, por ejemplo. Donde ventas que antes se realizaban a través de la atención en sucursales ahora puede transformarse en los llamados canales digitales o a través de páginas web. Toda esta serie de cambios, al igual que los que se han ido mencionando hasta el momento

implican un descenso del nivel de empleo del sistema financiero y un aumento de la productividad del trabajo significativo (Arias y Cross, 2020).

Los sindicatos pueden convivir con este nuevo mundo, gestionando, colaborando, controlando sus recursos, entre otras características. El desafío de estos gremios se basa en la re-individualización del trabajador/a. Actualmente lo que ocurre: el trabajador puede trabajar desde su casa, teniendo, sea en su casa o en la empresa y con ciertas responsabilidades con el equipo en general, como todo trabajo. Incluso, sus condiciones salariales y laborales podrán ser determinadas por un algoritmo que pretenderá hacerlas únicas, objetivas e inapelables. Muchas veces, en este contexto, no conocen a los compañeros o al equipo en persona, lo que significa que estará trabajando, gran parte de manera solitaria (Alós, 2019).

Por lo tanto, a lo largo del tiempo se ha intentado demostrar que los problemas de los sindicatos son complejos, pero los que mayormente se destacan tienen que ver con los nuevos trabajadores que crea el nuevo modelo económico. Es decir, resulta complicado que los trabajadores se sindicalicen porque no confían en que otros trabajadores los puedan ayudar en las diversas situaciones del mercado. En aislamiento las personas tienden a pensar que obtendrán mejores condiciones en una relación directa con la empresa. El nuevo paradigma implica el paso de un modelo de producción basado en las economías de escala, la producción masiva y estandarizada a un modelo flexible de producción en pequeñas series de bienes diferenciados. Del Bono (2024), sintetiza que:

“por paradigma tecno-productivo, se entiende a un sistema de innovaciones interrelacionadas de productos, procesos, organización productiva del trabajo y organización gerencial. El ascenso de un nuevo paradigma implica un salto cuantitativo en productividad para el conjunto de la economía, que se va difundiendo territorialmente a través de empresas y ramas productivas” (p. 12).

La posibilidad de acciones sindicales va a depender de la realidad de cada país, con respecto a: los espacios de negociación, la política pública vinculada al mercado laboral y la realidad sindical. El ejercicio prospectivo propone pensar en escenarios deseables, pero también posibles, y la agenda estratégica está vinculada estrechamente a lo posible de cada realidad (Giudice et al. 2023).

Muchos de los cambios mencionados hasta el momento tendrán lugar directamente en el empleo, mientras que, otros derivarán de las nuevas formas de trabajar o en las modalidades de trabajo. Se podría contemplar así, las habilidades digitales que se pondrán en juego y, por ende, la necesidad del trabajador de tener que formarse a lo largo de toda la vida para alcanzar lo que se puede hacer con el simple uso de la tecnología. Por otro lado, también se incluye el grado en que nuevas formas de trabajar afectarán a las condiciones materiales de vida, en cuanto a: personas dentro de un mismo hogar, las relaciones de una pareja, sociabilidad, sedentarismo, entre otras. Por lo tanto, las posibilidades de avance social que se abren son importantes, pero las de retroceso también están presentes. Lo que suceda no está escrito, dependerá, en gran medida, de las políticas que se lleven a cabo y del papel de los actores sociales. (Miguélez y Alós, 2022).

### ***3. 1. Estrategias sindicales frente a los cambios tecnológicos.***

En relación con un enfoque sociopolítico, retomando a Giudice et al. (2023), desde el sindicato, se podría:

- Propiciar un debate profundo de los cambios, trabajando conceptos como justicia y ética en las transformaciones, promoviendo la escucha activa de los empleados y estar abierto o brindar flexibilidad ante cualquier propuesta.
- Fomentar la discusión ideológica y conciencia de clase.
- Impulsar programas de inclusión, educación y salud financiera de los hogares y empresas
- Fortalecer y/o crear alianzas clave para el sindicato.
- Contribuir a la sostenibilidad ambiental desde la actividad gremial generando contantemente propuestas sobre las condiciones laborales que implican las nuevas modalidades: condiciones de teletrabajo, derecho a la desconexión, plataformas de comunicación dentro de la empresa, programas de salud para los impactos que generan, entre otras de este tipo.
- Proponer cláusulas con enfoque de género: facilitar y promover la corresponsabilidad de cuidados; considerar los impactos diferenciales de las transformaciones del mundo del trabajo.

- Proponer cambios en el sistema de protección social que incorporen las transformaciones en el mundo del trabajo provocadas por la introducción de tecnología.
- Impulsar condiciones de protección social sobre sectores de trabajo informal y trabajo en plataformas (p. 14)

Ahumada y Gilbert (2021), desarrollan algunas estrategias para que las organizaciones puedan enfrentar algunos cambios, previo al proceso de automatización, robotización y/o digitalización, mencionan los siguientes:

- Evaluar el impacto de la incorporación de tecnologías: en base a la efectividad y productividad para el negocio y en función de los efectos en la seguridad o salud que puede tener en los trabajadores y las trabajadoras.
- Capacitar a profesionales de salud y seguridad en el trabajo, ya que la automatización y digitalización tiene que ver con mantener actualizados a los trabajadores encargados de evaluar los riesgos que implican. Por lo tanto, la formación de estos, es fundamental para intervenir de forma adecuada y asertiva ante en riesgos emergentes en el ámbito laboral.
- Capacitar a todos los trabajadores en el uso correcto de los cambios: dado que la correcta capacitación permitirá una utilización eficiente y un menor riesgo de enfermedades.
- Involucrar a trabajadores en el proceso de toma de decisión: Esta condición debe implementarse en todos los procesos de gestión organizacional, de seguridad y salud en el trabajo. Sobre todo, con respecto a lo relativo a la incorporación de nuevas tecnologías en tanto puedan aportar diversidad de miradas y evaluaciones en torno al uso de una nueva tecnología.
- Comunicar adecuadamente la incorporación de tecnologías: Considerando que pueden causar incertidumbre en los sindicalistas, es fundamental que los superiores puedan gestionar adecuadamente la información con respecto a la incorporación de nuevas tecnologías. Esto implica comunicar los cambios y efectos que se producirán a partir de la introducción de nuevos procesos para así disminuir las resistencias y manejar las expectativas.

- Monitorear los efectos o consecuencias que puede tener en la seguridad y salud de los trabajadores, el cual debe de ser constante. Debido a que permite gestionar los riesgos y realizar modificaciones oportunas que impidan accidentes y/o enfermedades de origen laboral producto de un diseño o manejo inadecuado de la tarea.

## **Marco Metodológico**

### **Diseño.**

Este proyecto de investigación utiliza un diseño cualitativo. De acuerdo con estudios realizados por Hernández et al. (2010), los enfoques cualitativos se basan en una lógica y proceso inductivo, buscando explorar y describir los fenómenos a estudiar para luego generar perspectivas teóricas. En otras palabras, el investigador tiene la responsabilidad de ir de lo particular a lo general a partir del uso de la interpretación y la reflexión subjetiva. En este sentido, se buscó a través de las entrevistas, obtener una mirada de los sindicatos sobre el cambio tecnológico para lograr una mayor comprensión del fenómeno social a estudiar. Para esto, se llevaron a cabo interpretaciones y descripciones a partir de un análisis teórico-práctico, donde se obtuvo un panorama en profundidad y verdaderamente significativo sobre los sindicatos y su relación con los cambios tecnológicos, gracias a la recolección de datos enriquecedores y variados.

### **Muestra.**

La investigación se encuentra circunscripta espacialmente en la ciudad de Rafaela, donde participaron un total de 13 Secretarios Generales y miembros de comisiones directivas de la Unión Obrera Metalúrgica, Asociación de Trabajadores Lácteos, Sindicato de Camioneros, Sindicato de Alimentación, Centro Empleados de Comercio, Unión Obreros y Empleados Plásticos, Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles, Sindicatos de Estaciones de Servicio, Sindicato Luz y Fuerza, Asociación Bancaria, Sindicato de la Carne, Sindicato y Obreros de la Industria del Vestido, Sindicato de Obreros y Empleados Municipales sobre un total de 20 gremios que conforman la CGT Regional Rafaela.

El tipo de muestreo seleccionado es no probabilístico por conveniencia, lo que supone un procedimiento de selección informal y causal, donde se eligen a los participantes de manera intencional y a quienes acepten formar parte del trabajo de manera voluntaria (Otzen y Manterola, 2017).

## **Instrumentos.**

Al momento de llevar a cabo la recolección de datos, se utilizaron diferentes instrumentos, entre los cuales se destacan:

- **Consentimiento Informado:** Este instrumento, permite describir y aclarar brevemente el procedimiento de la investigación junto con los propósitos, los riesgos, beneficios, encuadre, entre otros detalles a trabajar mediante proceso interactivo. Demuestra que el participante accede voluntariamente a participar en un estudio. Si bien se expone y se informa previamente acerca de las implicancias del proceso de investigación con los participantes, este funciona como un acuerdo para aclarar por escrito las cuestiones formales de la investigación, para luego evitar malentendidos por las partes involucradas. Para Carreño-Dueñas (2016), el consentimiento es la información que le provea el investigador a los participantes y debe ser considerado como un derecho que favorece la toma de decisiones de los sujetos sobre participar en un estudio de investigación.
- **Entrevistas semiestructuradas:** Este instrumento permite al investigador decidir qué tipo de información se requiere analizar y, en base a ello, se establece un guion de preguntas. No obstante, las preguntas se elaboran de forma abierta, lo que permite recoger información enriquecedora. Para poder direccionar las entrevistas realizadas a los empleados de la organización, primero se estableció una guía de preguntas (Ver Anexo), basada en cuestiones fundamentales a indagar de la organización. En estos tipos de entrevistas es esencial que el entrevistador tenga una actitud abierta y flexible, que muestre interés por la problemática a investigar y la población elegida, para poder ir saltando de pregunta según las respuestas que se vayan dando o, inclusive, incorporar alguna nueva cuestión a partir de las respuestas dadas por la persona entrevistada (Folgueiras Bertomeu, 2016)
- **Observación Participante:** se recolectaron los datos a partir de un rol de observador participante, lo cual implicó no intervenir de forma directa en el ambiente en que se desarrollan habitualmente los participantes, por lo que no hubo ninguna manipulación de variables. Para SanJuan Núñez (2019), esta

involucra la interacción social entre el investigador y los participantes. Esto no significa convertirse en una persona integrada en el campo, tampoco llegar a intimar excesivamente con los informantes, sino más bien, poder observar la realidad que rodea al investigador a partir de una mirada holística. El objetivo de este tipo de observación consiste en familiarizarse con los significados y valores que los sujetos otorgan a diferentes aspectos de su vida, con la racionalidad inherente a sus opiniones y conductas; acercarse, encontrar sentido y comprender, por tanto, sus conceptos, sus explicaciones, su manera de interpretar su realidad.

### **Procedimiento**

La presente investigación tuvo lugar en la Ciudad de Rafaela, provincia de Santa Fe, durante el transcurso del año 2024, donde las primeras actividades que se realizaron implicaban plantear las cuestiones básicas, así como: la temática en cuestión, el objetivo central, los aspectos y decisiones metodológicas, plantear la pregunta de investigación central, entre otras cuestiones claves para iniciar el análisis.

En primera instancia, para llevar a cabo el trabajo de campo, el primer contacto implicó presentar formalmente el anteproyecto de investigación, explicando brevemente el propósito de la misma, los alcances y limitaciones, así como también lo que se pretende de los sindicales en este caso. Incluso se anticipó con los secretarios generales que los datos y la información obtenida de los encuentros tendrán carácter confidencial. Para esto, los participantes debieron firmar un consentimiento informado, donde se le garantiza explícitamente la protección de sus datos y el resguardo de la confidencialidad de sus respuestas. Una vez aceptado dicho consentimiento, se administraron las entrevistas a los participantes, las cuales fueron grabadas con el consentimiento de los mismos.

Posteriormente, para el desarrollo, habiendo direccionado la búsqueda de la información, encontrado el corpus bibliográfico del trabajo y con las entrevistas desgrabadas, se recurrió al procedimiento de análisis de datos. Este proceso se realizó mediante una codificación en una matriz de datos en el programa Excel.

Haciendo una síntesis de lo trabajado para el análisis de datos, los pasos hechos fueron los siguientes:

1. Lectura y reflexión analítica sobre las respuestas obtenidas.
2. Desgravación de entrevistas
3. Organización y categorización de los datos mediante la plataforma “Excel”.
4. Realización de un escrito analizando e interpretando los diferentes niveles de respuesta de los participantes

## **Análisis de Resultados**

Para poder arribar al objetivo general que predomina en esta investigación: analizar el impacto que producen las transformaciones tecnológicas en los sindicatos de la ciudad de Rafaela, Santa Fe, se presentan en este apartado, las características y resultados del trabajo de campo realizado durante el año 2024. A continuación, se expondrán las subcategorías que guiaron la investigación y la recolección de datos.

A modo de no exponer los datos personales de los participantes, se los menciona en este apartado como “Participante N°1”; “Participante N°2” y así consecutivamente. En este sentido, se presenta el puesto y cargo que ocupa cada uno de ellos de la siguiente manera:

- Participante 1 -Secretario General de Centro Empleados de Comercio
- Participante 2 - Secretario Gremial de Sindicato de Camioneros
- Participante 3 - Secretario General del Sindicato de Estaciones de Servicio
- Participante 4- Secretario General del Sindicato de Alimentación
- Participante 5 - Secretario Adjunto del Sindicato de la Industria del Vestido y Afines
- Participante 6- Secretario Gremial del Sindicato Plástico
- Participante 7- Secretario Gremial de Utedyc
- Participante 8- Secretario Gremial del Sindicato de la Carne y Afines
- Participante 9 - Secretario General del Sindicato Luz y Fuerza
- Participante 10 - Secretario General de Atilra
- Participante 11- Secretario General de Trabajadores Municipales
- Participante 12 - Secretario General de Bancarios

□ Participante 13 - Secretario Gremial de Unión Obrera Metalúrgica

En cuanto a la contextualización, en la tabla N°1 se puede observar el significado que tienen los dirigentes respecto al impacto de los avances tecnológicos en su área de trabajo

*Tabla N°1. Clasificación de respuestas sobre el contexto en los gremios en Rafaela.*

CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS GREMIOS		
IMPACTO DE LOS AVANCES TECNOLÓGICOS	AFECTACIONES OBSERVADAS	DESAFÍOS ENFRENTADOS
Se adopta la tecnología en cuanto a redes sociales, para mantener informados a los trabajadores y en lo administrativo (sistemas contables, de empadronamientos, operativos y bancarios) <b>-Participante N°4</b>	Afectaciones en lo comunicacional <b>- Participante N° 1.</b>	-En la elaboración de propuestas para que la relación empresas-trabajadores se complementen y beneficien a ambos sectores ( <b>Participante N°1</b> ). -Sustitución del trabajador por una máquina ( <b>Participante N° 2</b> ). -La fuente de trabajo, la mano de obra calificada, que hoy se ve amenazada por la automatización de las industrias ( <b>Participante N°4</b> )
Mejoró la seguridad, desempeño y disminuyó el tiempo de la tarea <b>- Participante N°2</b>	Actualización constante sin contar con herramientas para poder afrontar los cambios; implementación de nuevas maquinarias que deja a varios sin puestos de trabajo. <b>-Participante N° 4</b>	-Lograr que los cambios de los procesos productivos no impliquen modificaciones sustanciales de las condiciones contractuales ( <b>Participante N° 5</b> ) -La capacitación en el sistema de salud, ya que, así como llegan nuevas tecnologías llegan nuevas enfermedades para los trabajadores ( <b>Participante N° 8</b> )
Impactó en la adaptación respecto al uso de internet en los procesos de ventas y en la incorporación de maquinarias	Implementación de nuevas maquinarias que deja a varios sin puestos de trabajo. <b>-Participante N° 10</b>	

<p>computarizadas o de unidades robóticas para cubrir varios puestos de trabajo.</p> <p><b>-Participante N°5</b></p>		<p>-En la preparación, actualización y supervisión en funciones de los trabajadores y los cargos que ostentan <b>(Participante N° 9)</b></p>
<p>Impactó al gremio, las redes sociales y las nuevas prácticas informáticas, dado que ayudaron a acercar nuevas herramientas al afiliado</p> <p><b>- Participante N° 7</b></p>	<p>Los gremios se ven afectados en la producción, maquinas que duplican y brindan mayor calidad, pero necesitan mayor control en tiempo real y en la disminución de afiliados</p> <p><b>-Participante N° 8.</b></p>	<p>-En la capacitación a los empleados, se necesita una buena aceptación y participación de los trabajadores. <b>(Participantes N° 11 y 12).</b></p>
<p>Las herramientas tienden a facilitar y mejorar los procesos; reconocimiento de la automatización</p> <p><b>-Participante N° 11.</b></p>	<p>El uso de sistemas nuevos implica costos de producción y un crecimiento significativo de los márgenes de rentabilidad</p> <p><b>-Participante N°5</b></p>	
<p>Adoptar nuevas formas de trabajo en cuanto modificaciones administrativas, de gestión y de orden legales, en materia de capacitación y aprendizaje.</p> <p><b>-Participante N° 13.</b></p>	<p>Desde la implementación de sistemas digitales destinados a la gestión de trámites, turnos y consultas ciudadanas; los trabajadores administrativos son los más afectados porque demandan de ellos nuevas habilidades, lo que afecta la dinámica del sindicato en términos de capacitación y representación</p> <p><b>-Participante N°11.</b></p>	
	<p>Pérdida de puestos de trabajo y un grave impacto financiero</p> <p><b>-Participante N° 12.</b></p>	

	<p>Los Sindicatos se han visto afectados a la hora de analizar y comparar los valores de productividad que propone el reemplazo del trabajo semiautomático por el altamente automatizados- <b>Participante N°13</b></p>	
	<p>Puede perjudicar y provocar pérdidas de puestos de trabajo en Rafaela y su región <b>-Participante N°3</b></p>	

Las respuestas obtenidas por los participantes, que hacen referencia a la contextualización, permiten visualizar que, la mayoría de los sindicatos, asumen que los cambios tecnológicos han tenido un impacto positivo en su ámbito laboral. Dado que, facilita y mejora los procesos de administración, de producción, de ventas, entre otros a los que hacen mención. Si bien algunos de ellos manifiestan que, en ocasiones, esto implica adaptarse a lo nuevo y poco conocido, es un desafío al que pueden enfrentarse si cuentan con las herramientas necesarias en las organizaciones.

Por otro lado, la afectación de las nuevas tecnologías en los gremios depende, en gran medida, si cuentan o no con las debidas capacitaciones y estrategias laborales adecuadas. Mientras que, en cuanto desafíos, refieren tener que ver, mayormente con cuestiones como: la posibilidad de crear propuestas para mejorar la relación entre los trabajadores y entre la empresa con otras, mejorar la comunicación, la preparación y anticipación ante los cambios tecnológicos basados en una mejor capacitación, en la automatización, entre otros.

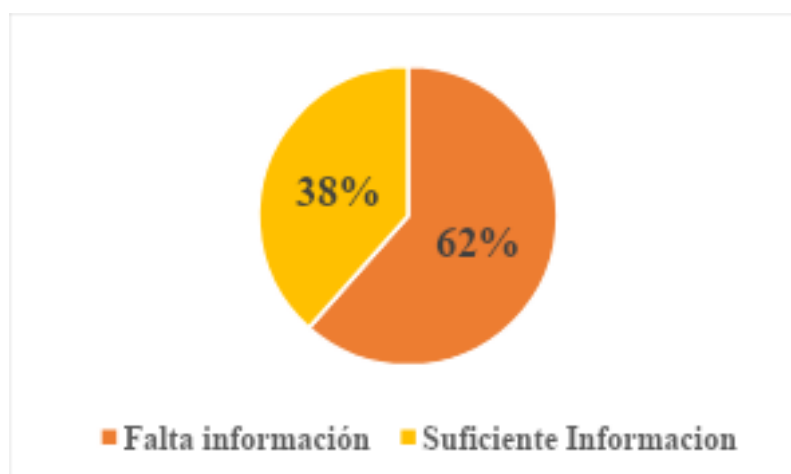
Se puede observar con respecto a estos últimos datos que, dependiendo el contexto y área al que se ha enfrentado cada sindicato, ven que los avances tecnológicos han producido cambios y transformaciones en diferentes instancias. Adoptándolos como un proceso que ayuda y que aporta diferentes beneficios a los gremios. En este sentido, se confirma la existencia de la relación entre las variables de estudio, tal como las

investigaciones previas encontradas por Miguélez y Alós (2022); Molina et al. (2018); Lahera Sánchez (2020) y López (2021).

Dichos estudios defienden la idea de incorporar las nuevas tecnologías y adaptarse a los cambios que estas suponen, los cuales implicarán adoptar nuevas metodologías de trabajo y normas laborales, sin dejar de reconocer el trabajo y factor humano. Reconociendo, de alguna manera, la existencia de un paradigma tecnológico en el mundo del trabajo, el vino a cambiar positivamente. Si bien esto conllevará pérdidas o afectaciones, hay una fuerte tendencia a ver los procesos de innovación como una potencial forma de trabajar a favor de los sindicatos.

Teniendo en cuenta que se repite entre las experiencias de los trabajadores la falta de información, la escasez de formación y capacitación respecto a los cambios tecnológicos, en el gráfico N°3 se hace una clasificación de acuerdo a relevancia de dicha problemática, pudiendo evidenciar la formación continua que se tiene o no en los gremios sindicales.

*Gráfico N°1. Percepción de los trabajadores sobre la formación en los gremios.*



**Fuente: Elaboración propia de acuerdo a las respuestas obtenidas por los participantes.**

Entre quienes establecen que en sus organizaciones la falta de información, es por cuestiones tales como:

*“es necesario que el Sindicato invierta en capacitación a sus afiliados en cuanto a las posibles modificaciones en la aplicación de las tecnologías” (Participante N°1); “Los procesos de cambios tecnológicos cada vez más acelerados,*

*implican correr siempre desde atrás. Debería haber una mayor coordinación entre los actores de la relación laboral, me refiero a empleadores y empleados”* (Participante N°5); *“muchas veces no dan pié para una planificación a largo plazo”* (Participante N°2); *“Falta información”* (Participante N°3); *“en el contexto actual hay muchos inconvenientes que han afectado y afectan la calidad de vida de los trabajadores, es inevitable que aún falta profundizar mucho en cuanto a los grandes cambios que vive el universo laboral”* (Participante N°13).

En cambio, la minoría (38%) que, si justifica que en sus organizaciones existen capacitaciones y recursos constantes para afrontar los cambios y avances tecnológicos responde explicando lo siguiente:

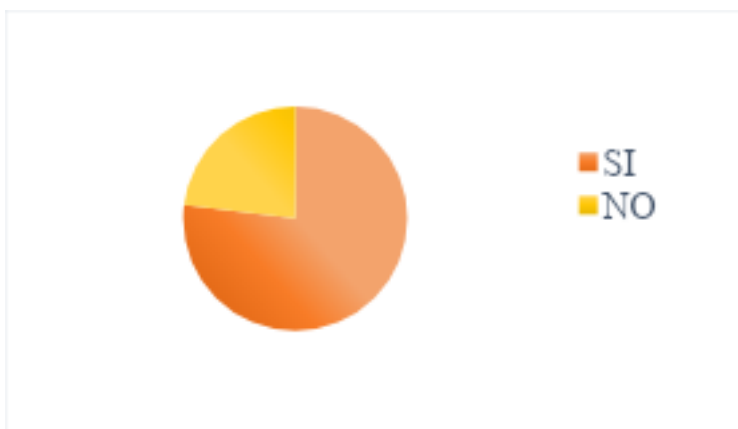
*“Los dirigentes tenemos que estar a la altura, asumiendo estos grandes desafíos con la fortaleza y humildad necesaria para seguir formándonos y aprendiendo, entendiendo los cambios y siendo capaces de identificar aquellos que ofrecen oportunidades de aquellos que podrían arriesgar la estabilidad de los trabajadores que representamos”* (Participante N°11); *“Debemos constantemente desarrollar planes de capacitación para que todos tengan la oportunidad de crecimiento y adaptación a los nuevos procesos”* (Participante N°10).

Los relatos de los participantes, pueden resumirse en querer mejorar constantemente, tanto internamente como a aquellos factores ambientales o externos que pueden perjudicar a las organizaciones, lo cual implica tener que enfrentarse constantemente a nuevos desafíos. Otra observación que puede hacerse a partir de los datos obtenidos, es que se repite, en la mayoría de los Secretarios, la necesidad de una buena capacitación y formación, en diferentes puestos y actividades que les permita a los trabajadores contar con las herramientas necesarias para afrontar los cambios tecnológicos y socio-culturales de la época.

Por otro lado, se indaga en la existencia de iniciativas que tienen en los sindicatos para preparar a los trabajadores ante los cambios tecnológicos y la efectividad de las mismas. En el gráfico N°1 se puede observar que, de los 13 participantes, la mayoría de ellos (77%) afirma que en sus gremios si existen iniciativas que se proponen y se trabajan diariamente. Mientras que, en el caso contrario, solamente 3 de los

secretarios (23%) confirma que no están proponiendo iniciativas en sus organizaciones laborales.

Gráfico N°2. Iniciativas en los gremios sindicales de Rafaela.



**Fuente: Elaboración propia de acuerdo a las respuestas obtenidas por los participantes.**

Entre quienes confirman la existencia de iniciativas, se obtienen respuestas como:

*“permanentemente se ofrecen cursos de capacitación y actualización para acompañar la posibilidad de conseguir o mantener, se hacen conferencias o estudios que facilita el acceso a los mismos” (Participante N°1); “se hacen para aumentar y mejorar la productividad y adaptarse a la tecnología” (Participante N°6); “es una obligación formarse y tener iniciativas diariamente” (Participante N°9); “comenzamos a generar mayores instancias de capacitación orientadas a la incorporación de habilidades digitales y nuevas tecnologías” (Participante N°11); “si, hay que entender la problemática y asesorarse respecto de posibles soluciones para avanzar en ellas, hay que brindar cursos de capacitación y aprendizaje, con el propósito y destino hacia la inclusión laboral, progreso personal y colectivo a partir de una buena educación y es ahí donde las Organizaciones Gremiales están poniendo el acento” (Participante N°13).*

Por el contrario, quienes establecen que en sus organizaciones no existen iniciativas diariamente es porque mencionan cuestiones como:

*“nosotros no tenemos cursos de capacitación como en otros gremios que si lo hacen y considero que eso está muy bueno”; “hay iniciativas, pero muchas*

*veces se minimiza el conflicto y no se buscan soluciones”; “estamos asesorándonos para acompañar a nuestros representados, ya que actualmente no existen normas claras al respecto”; “se han brindado cursos, pero esto no se asemeja con las capacitaciones que requiere el avance tecnológico hoy en nuestras empresas”; “No contamos con las herramientas necesarias para capacitar a trabajadores en maquinarias de alta tecnología como se requiere en la actualidad”.*

En base a las respuestas obtenidas, se puede confirmar que las iniciativas de los sindicatos dependen de visualizar los avances tecnológicos como un proceso continuo y necesario. El hecho de poder adaptarse los invita a direccionarse en un camino de gestión al cambio, de responder eficazmente ante las demandas del medio o la cultura que los rodea e incluso de posicionarlos como grupos de trabajo que tienen una visión de futuro adaptada a la realidad. Por el contrario, en aquellos trabajadores que reconocen la falta de iniciativas, esto los perjudica frente a los avances tecnológicos, dejándolos ver como empresas disfuncionales, en cuestiones de competencia con otras organizaciones laborales y, sobre todo, con falta de metas a largo plazo, quedándose en un camino tradicional y reduccionista.

*Tabla N°2. Percepción de los gremios frente a los avances tecnológicos.*

<b>CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y DERECHOS LABORALES</b>		
<b>Respuestas obtenidas</b>	<b>Oportunidades o Beneficios</b>	<b>Medidas para adoptar</b>
Participante N° 1	-Facilitar las condiciones laborales simplificando procesos complejos en el acceso a la información nueva -Redes de comunicación más rápidas, las cuales permiten llegar de forma más directa y rápida a los representados.	-Reconversión en el desarrollo de las tareas.
Participante N° 2	-Generan formación de competencias y torneos especializados.	-Actualización de leyes vigentes
Participante N°4	-La actualización de los convenios colectivos de antaño beneficia al	-Transformar las normas y leyes, sin olvidar que los trabajadores

	trabajador en salario y condiciones laborales, permite que este adopte conocimientos y responsabilidades nuevas y mejoradas.	son las herramientas que hacen un mejor y desarrollado trabajo.
Participante N°5	<i>-No considera</i>	-Una reforma laboral que fortalezca el criterio protectorio hacia el sector más débil en relación contractual -La búsqueda de la justa distribución de las riquezas, a modo de garantizar una sociedad que se desarrolle con justicia social.
Participante N°6	<i>-No considera</i>	-Que la organización sindical esté atenta y vele por que los avances tecnológicos traigan beneficios en lugar de obstáculos a los trabajadores, buscando mejorar su calidad de vida
Participante N° 7	-Permiten una mejor relación entre la CGT y diversas entidades que agrupan a los empleadores.	-Modificar la ley de trabajo en cuanto condiciones laborales (posibilidad de home office y selección de dirigentes)
Participante N° 8	<i>No considera</i>	-Hacer valer los convenios colectivos de trabajo evitando recortes de salario.
Participante N° 9	-Le sirven al empresario para “reducir” personal y producir más. -La producción y mano de obra calificada, la pueden “utilizar” para diversificar su producción e invertir en el país y seguir ofreciendo trabajo.	

Participante N° 10	-Permiten sostener una comunicación cercana y fluida con los trabajadores	-Aumento de capacitaciones y cursos que brinden herramientas para mantener los derechos.
Participante N° 11	-Permite mejorar el alcance a todos los trabajadores que representamos. -Al tener la información al alcance de la mano, presenta el mundo del trabajo en vistas al futuro gracias a la formación constante.	-Repensar los Convenios Colectivos de trabajo, contemplando el dinamismo de los nuevos escenarios laborales para promover la defensa de los puestos de trabajo. -Procurar que los Convenios estén actualizados para que ningún trabajador quede por fuera de la protección de la ley.
Participante N° 12	<i>No considera</i>	-Proponer un marco regulatorio acorde a la actualidad, poner en discusión capacitaciones y reconversión laboral.
Participante N° 13	<i>No considera</i>	-Protección de los derechos, en materia legal, a favor de la comunidad.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, puede observarse que, la gran mayoría de los participantes asume que las tecnologías en el mundo laboral tienen oportunidades y beneficios diversos. Dado que, han facilitado y transformado para bien a los gremios, en cuestiones tales como: la comunicación, la llegada con otros trabajadores, la formación continua, la automatización, el actualizarse en diferentes temáticas, entre otras de este tipo.

En materia de derechos laborales, existe un amplio consenso, tanto la educación, la formación profesional y la capacitación son instrumentos clave para el aprovechamiento del potencial frente a las transformaciones e innovaciones tecnológicas, que sirven para limitar el impacto o efecto negativo que puede aparecer y condicionar los derechos laborales.

El hecho de que los participantes busquen planes para mejorar las condiciones laborales a través de las tecnologías destaca la necesidad de su uso. En vista de los datos aportados en las entrevistas, podría establecerse que las tecnologías generan diferentes oportunidades para mejorar la calidad y el desempeño laboral. Si bien hasta el momento puede observarse discrepancia entre las respuestas obtenidas por los gremios de los participantes, sigue habiendo en cada uno de ellos, una gran incertidumbre respecto al impacto de las transformaciones tecnológicas en el empleo.

Por esto mismo, habría que asegurar que el trabajador reciba los beneficios que la legislación laboral considera para los asalariados, pudiendo dar lugar al cumplimiento de deberes y derechos laborales, tanto para los asalariados y las instituciones laborales correspondientes surgen nuevos retos.

Por otro lado, se entiende que los avances tecnológicos amplían el espacio de trabajo para una mayor variedad de relaciones laborales, lo que genera nuevos desafíos para el diseño de las instituciones, con tal de que se aproveche el potencial productivo de estas nuevas formas de trabajar sin sacrificar derechos laborales y calidad de empleo. La complejidad de este desafío y la sostenibilidad de las políticas requieren un enfoque participativo, acorde con los pactos para la igualdad, la sostenibilidad y el cambio estructural propuestos por la (CEPAL, 2014).

Continuando con el análisis, a modo de averiguar el grado de complicación de los sindicatos para adaptarse a las nuevas tecnologías, en el gráfico N°2, se hace una clasificación en base a las respuestas de los participantes, incluyendo dos niveles: conflictos y no conflictos. Por lo tanto, se puede observar que el 69% de los participantes afirma que en su organización laboral si ha habido conflictos frente al uso de las nuevas tecnologías. Mientras que, es menor el porcentaje (31%) de quienes afirman que no han observado ningún conflicto para que la organización se adapte a la utilización de las tecnologías.

*Gráfico N°3. Problemáticas internas en los gremios frente el uso de las tecnologías*



**Fuente: Elaboración propia de acuerdo a las respuestas obtenidas por los participantes.**

Entre las respuestas de quienes afirman que, si se han observado conflictos frente al uso de las tecnologías, comentan que se han podido abordar y resolver por motivos tales como: cambio de horarios; negociación colectiva; abordar otro tipo de normativas o modificar las vigentes, administrar la Ley de Contrato de Trabajo; ayudar al trabajador en el uso de herramientas y servicios aportados; nuevos acuerdos en convenios por empresas; regulaciones y seguimientos de los trabajadores; lograr entendimientos mediante la escucha de propuestas, entre las más destacadas.

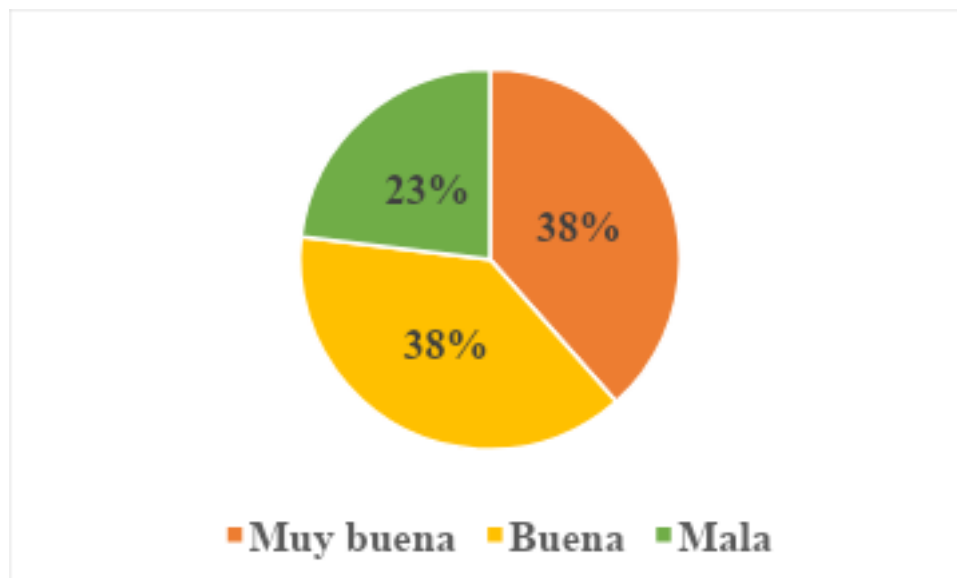
Por el contrario, entendiéndose que es menor porcentaje (31%) de participantes que no han observado conflictos frente al uso de las tecnologías, se encuentran razones tales como: adaptación a las necesidades del trabajador; adoptar un concepto de buena fe entre el empleador y el empleado, llevando un sistema de control y vigilancia que vulneran ese principio; promoción de espacios de diálogo e intercambio para garantizar que las decisiones se tomen de manera conjunta; uso de capacitaciones y actualización constante; mejoras en el salario y en las condiciones laborales.

En base a las respuestas obtenidas, se resalta la necesidad de repensar la transmisión correcta de la información sobre los avances tecnológicos en los sindicatos, para evitar futuros conflictos tanto internamente como fuera de las organizaciones. Asimismo, en la necesidad de crear estrategias basadas en las relaciones de trabajo y enfocadas en una mejora constante. Dado que, no adaptarse al nuevo contexto ni estar

altamente capacitado, repercutirá en los costos de adquisición, ajuste, instalación, modificación del entorno, por mencionar algunos. La importancia de formar a los trabajadores y mantenerse actualizados es uno de los desafíos al que deben enfrentarse día a día como organización laboral. Por el contrario, en los casos donde hay una alta capacidad de innovación, eso conlleva a una mayor introducción de tecnologías ahorrativas de mano de obra.

Concluyendo el análisis, se buscó indagar en la percepción que tienen los participantes respecto a la relación empresas-sindicatos. Por lo tanto, en el gráfico N°4, se clasificaron las respuestas en: muy buena, buena y mala.

*Gráfico N°4. Percepción de los participantes en base a la relación empresa-sindicatos.*



**Fuente: Elaboración propia de acuerdo a las respuestas obtenidas por los participantes.**

Quienes afirmaron que hay muy buena relación, en general, son participantes que consideran que hay una buena comunicación, buena y efectiva organización, reconocen un sistema de diálogo ante una posibilidad de conflictividad, hay entendimiento, se alcanzan los resultados esperados, se cumplen las pautas de la Ley de Contrata de Trabajo, buen vínculo laboral en términos generales. Por otro lado, se seleccionaron algunas respuestas bajo el concepto “buena”, dado que, eran personas que simplemente están satisfechas con la organización de la cual forman parte, suelen haber conflictos y muchas veces no se resuelven como deberían, sino que toma tiempo. Sin

embargo, no se encuentran disconformes. Por último, entre quienes afirman que hay una mala relación es por razones tales como: necesidad de responder ante las demandas, falta de reconocimiento de derechos laborales, necesidad de adaptarse al contexto tecnológico actual, entre las más destacadas.

En este sentido, se observa que es mayor el porcentaje de quienes afirman que existe una muy buena (39%) o buena (38%) relación, en comparación con aquellos que aseguran que no existe una buena relación laboral (23%). Por lo tanto, se asegura que estas son las cuestiones a mantener en los casos de quienes se sienten cómodos y seguros en la organización en la que se encuentran. Mientras que, se deberá indagar y trabajar en profundidad en los casos que sienten que son más las desventajas que beneficios en la relación empresa-sindicatos.

En principio, se necesitaba que los participantes puedan brindar una contextualización respecto los gremios en Rafaela y su relación con los avances tecnológicos, para luego entender la percepción que estos tienen sobre su situación, reflejando así su significación personal y poder concluir con sugerencias para trabajar a futuro. Estas últimas tendrán estrecha relación con las expectativas que los trabajadores tienen para mejorar y favorecer al organismo en el cual trabajan y del cual eligen ser parte. Por lo tanto, aquí los participantes aportan, desde su posicionamiento, algunas recomendaciones posibles en base a las resistencias o problemáticas que muchas veces surgen en los gremios.

La mayoría de los encuestados establece recomendaciones para fortalecer la colaboración y relación entre los sindicatos, las empresas y otros actores, las cuales permitirán abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades que presentan los cambios tecnológicos. Por lo tanto, entre sus respuestas se pueden describir las siguientes:

- Creación de reuniones a través de la concordancia y no la imposición, donde los objetivos sean: no afectar los puestos de trabajos, la menor intervención posible del estado, dejar las negociaciones libres entre sindicatos y empresarios, entre otras de este tipo.
- Adaptarse a los cambios en las relaciones laborales.

- Fortalecer el dialogo entre empleados y empleadores pensando en el crecimiento y acompañado por el Estado en las políticas laborales.
- Otorgar la responsabilidad de hacer las modificaciones necesarias en los convenios para que los trabajadores estén respaldados ante los cambios y con ello, las empresas puedan tener los parámetros necesarios para poder brindarles mejores condiciones laborales a los trabajadores.
- Lograr que los cambios tecnológicos sean equitativos en lo que a beneficio se refiere generando condiciones que generen inversión con seguridad jurídica y políticas a largo plazo.
- Fomentar capacitaciones a modo de cultivar el conocimiento sobre las transformaciones actuales.
- Desarrollar planes de acción
- Crear políticas que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores mientras se aprovechan las oportunidades que brinda la tecnología.

Para concluir este segmento, los participantes consideran que hay cuestiones a mejorar todavía en la relación organización laboral y nuevas tecnologías, la mayoría sostiene sugerencias sobre lo que les gustaría ver en su trabajo para sentirse más cómodos y seguros frente a los nuevos avances.

Lo que nos deja en claro este sondeo es que, si bien existe una planificación y serie de estrategias laborales que cada gremio tiene instalado, en ocasiones, no suelen ser suficientes. Por otro lado, hay cuestiones sumamente eficaces que los trabajadores reconocen como enriquecedoras, así como: la comunicación, la interacción, el dialogo, las capacitaciones, valores adecuados y el apoyo laboral para cuidar al trabajador y beneficiar su condición laboral.

## Reflexiones Finales

### □ **Recapitulación de los hallazgos claves**

Esta investigación ha examinado el impacto de los cambios tecnológicos en el sindicalismo y ha explorado las estrategias utilizadas por los sindicatos para hacer frente a estos desafíos. En base a los resultados obtenidos en el trabajo de campo, podría decirse que las transformaciones tecnológicas en las relaciones laborales y la elaboración de la regulación correspondiente debe ser un proceso participativo en el cual deben involucrarse tanto sindicatos y trabajadores activos en actividades caracterizadas por nuevos tipos de relaciones laborales, como las propias empresas.

Con frecuencia se sostiene que la regulación de estas actividades puede obstaculizar el aprovechamiento del potencial para el aumento de la productividad. Sin embargo, aprovechar este potencial con una reducción de la calidad del empleo dificultaría el establecimiento de círculos virtuosos entre la productividad y los ingresos laborales y aspectos no salariales de la calidad del empleo, que sirve de base para la sostenibilidad económica y social del modelo económico imperante.

Debe haber una alta capacidad de innovación para conllevar a una mayor introducción de tecnologías ahorrativas de mano de obra. Si esta capacidad es baja en las ocupaciones que tienen una elevada proporción de actividades automatizables sería difícil lograr combinaciones eficientes entre las nuevas tecnologías y las no automatizables que siguen requiriendo el trabajo humano, por lo que existe el riesgo de una pérdida de competitividad (en bienes y servicios transables) que destruiría los empleos correspondientes.

Se ha observado que los sindicatos han respondido de diferentes maneras a los cambios tecnológicos. Algunos han adoptado una postura defensiva, luchando por la preservación de los empleos tradicionales y buscando formas de regular los impactos negativos de la tecnología. Otros han optado por una postura más proactiva, adaptándose a los cambios y buscando oportunidades para representar a nuevos grupos de trabajadores en sectores emergentes. En base a esto, las estrategias sindicales exitosas frente a los cambios tecnológicos han incluido la colaboración con empleadores y la participación en la toma de decisiones relacionadas con la implementación de tecnologías. Asimismo, se han enfocado en el desarrollo de habilidades y la formación

para los trabajadores, buscando garantizar su empleabilidad en un entorno laboral en constante evolución.

En este sentido, se confirma la hipótesis planteada en principio, respecto a que, los cambios tecnológicos generan un impacto positivo en el desempeño de los Sindicatos de Rafaela. Dado que han transformado la naturaleza del trabajo y las relaciones laborales. La automatización, la robotización y la digitalización han llevado a la reestructuración de los empleos, la precarización laboral y la pérdida de puestos de trabajo tradicionales. Estos cambios han planteado desafíos significativos para los sindicatos en su función tradicional de proteger los derechos y condiciones de trabajo de los empleados.

#### □ **Recomendaciones destinadas al sindicalismo**

En este apartado se establecen algunas de las recomendaciones a trabajar en los sindicatos a raíz de las conclusiones obtenidas tras el desarrollo del estudio de investigación. Pudiendo evidenciar tanto los aspectos positivos como negativos a tener en cuenta. Incluso posibles mejoras e investigaciones futuras que se pueden llevar a cabo relacionadas con este estudio.

En vista de que no hay soluciones óptimas únicas para la implementación de las nuevas tecnologías, esta debe ser el resultado de ejercicios participativos que conforman un marco para procesos de aprendizaje. Bensusán et al. (2017) subrayan que la aplicación de las regulaciones laborales a las nuevas modalidades de trabajo debe basarse en la negociación y el diálogo. Esto permite que haya una reformulación de las leyes y derechos laborales, que debería tomar en cuenta la creciente heterogeneidad de la fuerza laboral y, entre otras cosas, la importancia de la colaboración entre organismos públicos y plataformas para facilitar la recaudación de los tributos y de las cotizaciones a la seguridad social.

Otra de las recomendaciones es poder brindar la posibilidad de que las plataformas funcionen con modelos mixtos de relaciones laborales, en acuerdo con los trabajadores. Inclusive, poder tener una clara organización y plan de trabajo pudiendo: establecer condiciones que proporcionen protección y seguridad social; acuerdos de responsabilidad y mejoras en la capacitación, formación para el acceso a la información

sobre derechos y obligaciones ante avances tecnológicos, entre otras de este tipo de acuerdo a la necesidad de cada gremio.

Por otro lado, entendiendo que, en algunas de las respuestas de los participantes se repite y se hace mención a la remuneración, por eso mismo, es importante poder tomar en cuenta la valoración del pago percibido por los avances tecnológicos. En estos casos, poder tener una relación adecuada entre los trabajadores y las empresas, permitiría rever estas condiciones para una mejora, específicamente en estos aspectos.

Concluyendo, los sindicatos enfrentan retos significativos en el contexto de los cambios tecnológicos, pero también tienen la oportunidad de adaptarse y aprovechar las nuevas posibilidades que surgen. La capacidad de los sindicatos para colaborar, innovar y representar a una fuerza laboral diversa y cambiante será fundamental para su relevancia y capacidad de defensa en esta era digital. Es esencial que los sindicatos se mantengan actualizados, desarrollen estrategias efectivas y se involucren activamente en la conformación del futuro del trabajo en beneficio de los trabajadores.

## **Bibliografía.**

- Aboal, D. y G. Zunino (2017). Innovación y habilidades en América Latina. Integración y Comercio. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Ahumada- Muñoz, M. & Gilbert Hernández, N. (2021). Digitalización y automatización en el trabajo. Departamento Salud Ocupacional. Instituto de Salud Pública de Chile.
- Albaladejo, J. J. (2020). Nuevas tecnologías y trabajo. *Icaria editorial* 193(1). ISSN: 0210-8259. DOI: <http://hdl.handle.net/2445/178083>.
- Alfie, A. C. (2010). Formación de los trabajadores y trabajadoras en temas sindicales y de derecho laboral. Centro de Estudios y Formación Sindical (CEFS).
- Alós, R. (2019). El empleo en España en un horizonte 2025. Economía digital y *Políticas de Empleo* 11(2),13-50.
- Arias, C. & Cross, C. (2020). Formación profesional y cambio tecnológico en Argentina: sindicatos y la tesis de la doble incompetencia. *Revista Trabajo y Sociedad*, 21(35), 719- 738.
- Artiles, M. A. (2014). Sociología de las relaciones laborales. Universitat Oberta de Catalunya.
- Artiles, M. A. & Martínez, P. A. (2022). Nuevas formas de representación colectiva. Reacción a la digitalización. *Cuad. relac. labor.* 40(2), 345-366.
- Baranchuk, M. (2014). Los trabajadores de los Medios de Comunicación en el marco de las transformaciones regulatorias y de funcionamiento del sector: el rol de sus organizaciones. Universidad de Buenos Aires.
- Bensusán, G., W. Eichhorst y J. M. Rodríguez (2017). Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones. Documentos de Proyectos Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Cabrales, A., Hernández, P. y Sánchez, A. (2018). Automatización y mercado de trabajo. Laboratorio de Economía del Comportamiento, UMICCS.

Carreño-Dueñas, J. A. (2016). Consentimiento informado en investigación clínica: un proceso dinámico. *Pers.bioét.* 20(2), 232-243.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). Resumen de la presidencia del Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el desarrollo sostenible. Recuperado en:

<https://foroalc2030.cepalorg/2017/es/documentos/resumen-la-presidencia-foro-paises-america-latina-caribe-desarrollo-sostenible>

Cross, C. & Arias, C. C. (2023). Representaciones sindicales sobre el cambio tecnológico en la Argentina contemporánea. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad* 1(2), 1-21.

Colombo, G. (2010). Estos no solamente son burócratas. Acerca de la moralidad en la construcción de antagonismos políticos en un sindicato marplatense. *Nuevo Topo*, 41-54.

De Laire, F. & Grez, R. (1992). Cartillas de negociación colectiva y Relaciones Laborales. Programa de Economía del Trabajo.

Del Bono, A. y Bulloni M. N. (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno* 34(1), 1-14.

Dirksen, U., y Herber, M. (2021). Sindicatos en transformación: Historias de sindicatos que se enfrentan al nuevo mundo del trabajo. Disponible en:

<https://library.fes.de/pdf-files/iez/17800-20210602.pdf>

Doménech, R., García, J.R., Montáñez, M. y Neut, A. (2018). ¿Cuán vulnerable es el empleo en España a la revolución digital? BBVA Research: Observatorio Económico.

Drolas, A. (2005). Los conflictos del trabajo. Experiencias en torno al espacio: las posibilidades del aprendizaje político en los espacios de trabajo.

Drolas, A. (2009). Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas. *Trabajo y Sociedad* 11(12). ISSN 1514-6871.

Duque-Escobar, G. (2017). *Desarrollo y revoluciones tecnológicas*. La Patria.

Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62413>

- Fernández, A. (2007). Los estudios sobre los sindicatos en Argentina.
- Freeman, C., y Louça, F. (2001). *As Time Goes by: From the Industrial Revolution to the Information*. Oxford University Press, U.K.
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). *The Future of employment: how susceptible are Jobs to computerisation?* University of Oxford, Reino Unido.
- Frías Fernández, P. (1989). *El Movimiento Sindical Chileno en la Lucha por la Democracia*, Ed. PET.
- Frías Fernández, P. (2008). *Los Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*. Edición N.º 1. ISBN: 978-956-7134-91-5. Guía Didáctica para la Negociación Colectiva
- Folgueiras Bertomeu, P. (2016). *La entrevista: Análisis de una entrevista semiestructurada y de una entrevista en profundidad*. Universidad de Barcelona.
- Fundación Friedrich Ebert (2017). *Digitalización y el Futuro del Trabajo*. *Análisis* 2(17), 3-18.
- García Arenas, J. (2018). *Escribiendo el futuro: el cambio de paradigma tecnológico y la nueva economía*. CaixaBank Research.
- Giudice, S., Otero, N., Peluffo, A., Lacaño, F. & Pittaluga, L. (2023). *Los sindicatos y su papel en la revolución tecnológica. El caso de AEBU*. *Fundación Friedrich-eibert-stiftung*. ISBN 978-9915-9562-3-7.
- González de Matauco, S. (2018). *La era digital, la nueva era de la sostenibilidad*. Estudio del liderazgo en comunicación digital de la responsabilidad social corporativa. Universitat Oberta de Catalunya.
- Gramsci, G. (1977). *Prácticas de la Organización Sindical*.
- Hernández, R.; Fernández, C. Y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGrall Hill. Edición Quinta
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. & Baptista-Lucio, M.P. (2008). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Hobsbawm, E. J. (1964). *Economic fluctuations and some social movements*.

- Holm-Detlev, K. (2008). Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico. Fundación Alternativas. ISBN: 978-84-92424-49-8.
- Hyman, R. (1978). El marxismo y la sociología del sindicalismo. Madrid: Ediciones Era.
- Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social, INAES. (2021). Prácticas para el desarrollo de asambleas a distancia. Ministerio de Desarrollo Productivo en Argentina.
- Iñigo Carrera, N. (2010). La burocracia sindical: del concepto a la historia.
- Köhler, H.-D. & Artiles, A. (2005). Actores sociales: organizaciones sindicales y asociaciones empresariales. Manual de sociología del trabajo y relaciones laborales. Delta Publicaciones.
- Lahera Sánchez, A. (2019). Digitalización, robotización, trabajo y vida: Cartografías, debates y prácticas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(2), 249-273.
- Lahera Sánchez, A. (2020). El debate sobre la digitalización y la robotización del trabajo (humano) del futuro: automatización de sustitución, pragmatismo tecnológico, automatización de integración y heteromatización. *Revista Española de Sociología* 30(1).
- Lepratti, R. (2006). Sistema avanzado hombre-máquina para la fabricación inteligente: Algunos problemas en el empleo de ontologías para el procesamiento del lenguaje natural. *J Intell Manuf.* 17(6), 653-66.
- Lopez, E. (2021). INNOVACIÓN, TAREAS LABORALES Y EMPLEO EN ARGENTINA A COMIENZOS DEL SIGLO XXI. Universidad de Buenos Aires.
- Marrero, N. (2020). La cultura del trabajo en el capitalismo cognitivo. El trabajo automatizado y sus significados. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 193-208.
- Mazzucato, M. (2013). The entrepreneurial State: Debunking public vs. private sector myths. Anthem Press: London.
- Miguélez, F. & Alós, R. (2022). Sindicalismo en la era digital. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 237-243.

- Molina, M., Benítez, N. & Ernst, C. (2018). Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina. *Organización Internacional del Trabajo* 1(23), 1-66.
- Montuschi, L. (2019). Los sindicatos en la sociedad de la información: Desafíos y respuestas.
- Novick, M. (2018). El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión. Serie Políticas Sociales. CEPAL.
- Nübler, I. (2016). Nuevas tecnologías: Un futuro sin empleo o época dorada de creación de empleo. *Documento de trabajo del departamento de investigación* 13(1).
- Oppenheimer, A. (2018). ¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización. Penguin Random.
- Osorio Lavín, S. (2022). Cambio tecnológico, automatización de funciones y respuesta sindical en la implementación de las Líneas 3 y 6 del Metro de Santiago. Universidad de Chile
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol* 35(1):227-232.
- Pérez-Porto, J. & Gardey, A. (2022). Sindicalismo - Qué es, definición, características y corrientes.
- Raso Delgue, J. (2018). América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* 6(1). ISSN 2282-2313.
- SanJuan Nuñez, L. (2019). La observación Participante. Universitat Oberta de Catalunya.
- Schleser, D. & Maito, M. (2020). El trabajo frente a los cambios tecnológicos. CETYD-IDAES-UNSAM, con el apoyo de la Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo para la Argentina.
- Scott, A. y Pope, N. (2007). Hollywood, Vancouver, and the world: employment relocation and the emergence of satellite production centers in the motion- picture industry. *Environment and Planning*, 39(1), 1364-1381.

Thomas, H. (2007). Dinámicas de innovación y cambio tecnológico en el MERCOSUR.

Procesos socio-técnicos de construcción de condición periférica. XXVI

Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Recuperado de:

<https://www.aacademica.org/000-066/55>.

Zukerfeld, M., Yansen, G., Dughera, L., Rabosto, A., Lamaletto, L., Zarauza, G.,

Vannini, P. (2024). Digitalización, plataformización y automatización del trabajo en cinco sectores: Indagaciones preliminares y avances de investigación. *Revista Latinoamericana De Antropología Del Trabajo*, 8(17).

Recuperado a partir de:

<https://ojs.ceiconicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/1279>

## **Anexo/s.**

### **Consentimiento Informado.**

Estimado/a participante:

En el marco de esta investigación que busca comprender en profundidad el impacto de los cambios tecnológicos en el sindicalismo en el Siglo XXI, es esencial abordar la confidencialidad y el carácter anónimo de su participación en este cuestionario. Valoramos su tiempo y compromiso al contribuir con sus respuestas. Tenga en cuenta y sepa que todas las medidas necesarias se han tomado para proteger su privacidad.

Todas las respuestas que usted proporcione en este cuestionario serán tratadas de manera completamente anónima y confidencial. En ningún momento se solicitará información personal que pueda identificarlo directamente. Los datos recopilados serán agregados y analizados en conjunto para obtener una visión general de las percepciones, opiniones y experiencias de los participantes en relación con los temas abordados en este estudio.

El acceso a los datos recopilados estará restringido a los investigadores y aquellos involucrados directamente en el proceso de análisis. Los resultados obtenidos serán presentados de manera agregada y no se divulgará ninguna información que pueda identificar individualmente a los participantes. La información recopilada se utilizará exclusivamente para fines académicos y de investigación, con el objetivo de enriquecer la comprensión sobre las complejas interacciones entre el sindicalismo y los cambios tecnológicos en Rafaela.

Si en algún momento tiene inquietudes adicionales o preguntas sobre la confidencialidad de su participación, no dude en ponerse en contacto, los detalles serán proporcionados al final de este cuestionario. Su confianza es de suma, por ello se asume el compromiso de garantizar que su participación sea tratada con cuidado y respeto.

Se estima su participación en esta investigación dado que su contribución es fundamental para avanzar en la comprensión de estos temas cruciales en el ámbito laboral y sindical. Se espera que su experiencia al participar en este cuestionario sea enriquecedora y significativa.

*Cordialmente, Cristian Viale.*

## **Guía de preguntas.**

### **Contextualización**

- ¿Cómo describirías el impacto de los avances tecnológicos en las actividades laborales de los gremios en Rafaela?
- ¿Qué tipo de cambios tecnológicos has observado en tu industria en los últimos años y cómo crees que han afectado a los trabajadores y al sindicato?
- ¿Cuáles consideras que son los mayores desafíos que enfrenta el sindicalismo en Rafaela debido a los cambios tecnológicos?
- ¿Existen iniciativas por parte de los sindicatos para preparar a los trabajadores ante los cambios tecnológicos? ¿Cuál ha sido su efectividad?

### **Significación personal.**

- En tu opinión, ¿cómo podrían los sindicatos aprovechar las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías para mejorar las condiciones laborales y la representación de los trabajadores?
- Para usted ¿Qué medidas son necesarias para garantizar que los trabajadores se beneficien de los cambios tecnológicos sin perder derechos laborales?
- ¿Has observado algún conflicto entre el sindicato y la adopción de nuevas tecnologías por parte de las empresas? ¿Cómo se han abordado estos conflictos?
- ¿Crees que los trabajadores y los sindicatos están suficientemente informados y capacitados sobre los cambios tecnológicos en sus respectivas industrias?
- ¿Cómo percibes la relación entre la dirección de las empresas y los sindicatos en el contexto de la implementación de tecnologías avanzadas?

### **Sugerencias para trabajar a futuro.**

- ¿Qué recomendaciones tendrías para fortalecer la colaboración entre los sindicatos, las empresas y otros actores para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades que presentan los cambios tecnológicos?