

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La difícil concreción de los derechos colectivos en entornos laborales digitalizados*

Juan Manuel MORENO DÍAZ**

RESUMEN: Las actuales formas productivas están englobadas en el marco de la economía digital, la cual está caracterizada por la globalización, la digitalización y la externalización y deslocalización de las actividades productivas de las empresas. Estas nuevas formas de producción han traído consigo el trabajo a distancia y la economía colaborativa, en los cuales se ha dado una gran degradación de los derechos de los trabajadores. Además, teniendo en cuenta la dispersión geográfica de los lugares de trabajo y de los trabajadores en este escenario, se ha dado una enorme inconcreción de los derechos colectivos de los trabajadores. Ello ha obligado a buscar fórmulas representativas alternativas a las tradicionales y nuevas formas de negociación colectiva.

Palabras clave: Digitalización, relaciones laborales, derechos colectivos.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Las modernas formas de producción y trabajo: características. 3. La economía digital omnicomprensiva. 4. La difuminación de los derechos colectivos laborales en el actual contexto productivo. 4.1. Las causas de la difuminación. 4.2. Los derechos afectados y los supuestos de afectación. 4.2.1. El trabajo a distancia y el teletrabajo. 4.2.2. La economía de plataformas. 4.2.3. ¿El Covid-19 como causa de afectación añadida? 5. La necesidad de recuperación urgente de los derechos colectivos en una época post pandemia. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* El presente trabajo es fruto y se inserta dentro del Proyecto Coordinado *Nuevas dinámicas y riesgos sociales en el mercado de trabajo del siglo XXI: desigualdad, precariedad y exclusión social (DINARISK)* y, en concreto, dentro del Subproyecto 2, que lleva por título *Nuevas formas de negociación y conflicto colectivo en una economía de mercado digital*, Proyecto competitivo financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación dentro del Plan Estatal 2017-2020 Retos-Proyectos I+D+i (Referencia: RTI2018-098794-B-C31).

** Profesor Ayudante Doctor (acreditado a Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad Pablo de Olavide (España).

The Difficult Realization of Collective Rights in Digitized Work Environments

ABSTRACT: The current forms of production are encompassed within the framework of the digital economy, which is characterized by globalization, digitization and outsourcing and relocation of the productive activities of companies. These new forms of production have brought with them distance work and the collaborative economy, in which there has been a great degradation of workers' rights. Furthermore, taking into account the geographical dispersion of the workplaces and of the workers in this scenario, there has been a huge lack of belief in the collective rights of the workers. This has made it necessary to search for alternative representative formulas to the traditional and new forms of collective bargaining.

Key Words: Digitization, labour relations, collective rights.

1. Introducción

El marco de producción actual está presidido por el protagonismo que la economía digital ha adquirido en los últimos años. En este contexto, no cabe duda de que la digitalización es la seña de identidad principal de todos los procesos que en él se desarrollan, aunque dicha característica ha venido acompañada de otras, como la globalización de las transacciones de bienes y servicios o la externalización y deslocalización de los procesos productivos.

Estos rasgos distintivos han tenido como consecuencia la importante depauperación de los derechos de los trabajadores y la progresiva evanescencia de los derechos colectivos de los trabajadores, principalmente por el hecho de que la prestación laboral se realiza mayoritariamente fuera del centro de trabajo tradicional de la empresa, con la consiguiente dispersión de los trabajadores, clave para una adecuada comunicación entre ellos y con los representantes de los trabajadores y que, una vez quebrada dicha comunicación, se torna mucho más difícil el correcto ejercicio de derechos como el de representación o de negociación colectiva.

En el presente estudio haremos un repaso de tales circunstancias y de cómo la fuerza de trabajo ha dado respuesta a tales dificultades de ejercicio derivadas de las nuevas condiciones en las que se presta actualmente el trabajo en la economía digital.

2. Las modernas formas de producción y trabajo: características

Los procesos actuales de producción están dominados por nuevas circunstancias atinentes a varios factores, a saber, la globalización, la tecnología y la externalización o subcontratación de bienes y servicios.

La digitalización afecta a los procesos productivos, teniendo en cuenta el rápido avance de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo y de los cambios organizativos que estos cambios pueden llegar a suponer en empresas poco familiarizadas aún con estas tecnologías. Además, hay que tener en cuenta la escasa formación de la mayor parte de la población trabajadora en materia digital, lo que hace todavía más complicados estos procesos de implementación tecnológica en las mismas. Ello igualmente tiene su repercusión en el ámbito del ejercicio de los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta que es cada vez más alta la proporción de procesos digitales que están relacionados con el ejercicio de derechos.

En relación con lo anterior, hay que destacar igualmente que de un tiempo a esta parte son cada vez más el número de empresas englobadas dentro de

la denominada economía de plataformas, en las que hay una conexión directa entre la empresa que presta el servicio y el consumidor final o cliente, con la casi virtualización en la práctica del trabajador clásico considerado como tal. Es el caso de empresas como Uber, Cabify, Glovo, etc. Al respecto, ha habido durante un tiempo un dilema en cuanto a la consideración de los prestadores de servicios para dichas empresas como trabajadores autónomos o asalariados. Dicho dilema fue resuelto finalmente por el Tribunal Supremo en el año 2020, a favor de la consideración como trabajadores asalariados de estos empleados.

La existencia cada vez mayor de estas empresas ha creado un modelo productivo propio, en el que el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores se hace especialmente complicado, principalmente por la práctica inexistencia y desaparición del centro de trabajo y por la dispersión de trabajadores que dicho modelo trae consigo. Esto se hace especialmente visible en relación con los derechos colectivos de los trabajadores, como tendremos oportunidad de analizar en este trabajo.

Por otro lado, hay otros factores que añaden dificultades al reconocimiento y ejercicio de los derechos del trabajador, en especial, de los derechos colectivos. Así, la globalización ha afectado enormemente a este reconocimiento, sobre todo, si tenemos en cuenta que gran parte de los bienes y servicios que hoy se producen en el mundo se hace a través de grandes empresas multinacionales, con ramificaciones en muchos de los países del globo. La dificultad que esto lleva consigo estriba en el reconocimiento de los mismos derechos en igual medida (incluidos los colectivos) a todos los trabajadores de la empresa.

Además de lo anterior, se ha puesto de relieve las sinergias que la digitalización y la globalización producen entre sí, hace que ambas se retroalimenten, de forma tal que «la digitalización es más profunda en la medida en que se desarrolla en un escenario de economía globalizada, del mismo modo que la globalización se extiende con más fuerza en la medida en que la misma se desarrolla dentro de un contexto de digitalización de la economía»¹.

La globalización, igualmente, ha supuesto el aumento de la internacionalización de las empresas multinacionales con la implantación generalizada de las cadenas mundiales de suministro, lo cual conecta, a su vez, con el fenómeno de la cada vez mayor externalización y subcontratación de los servicios en la economía moderna, unido a la deslocalización de empresas, lo que hace que los productos finales que van

¹ J. CRUZ VILLALÓN, *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, p. 16.

a venderse en el mundo occidental hayan sido elaborados materialmente en países en vías de desarrollo y con democracias muy débiles, donde el reconocimiento de los derechos de los trabajadores es muy incipiente o casi inexistente.

Por tanto, el gran desafío hoy es precisamente extender, en este escenario, los derechos laborales a toda la cadena mundial de suministro desde las empresas matrices hasta los contratistas y proveedores finales de la cadena, y ello a pesar de las dificultades que la actual configuración del mercado de trabajo mundial y las circunstancias mencionadas añaden en el reconocimiento de los derechos laborales individuales, en general, y de los colectivos, en particular.

3. La economía digital omnicomprendensiva

A día de hoy es difícil encontrar una actividad donde no haya llegado la tecnología digital. En efecto, la progresiva implantación de las tecnologías de la información y de la comunicación han invadido todas las esferas de la vida, incluida la laboral.

Esto ha traído consigo muchas comodidades, y ha facilitado el intercambio de bienes y servicios en la nueva economía. Esto es así si pensamos, por ejemplo, la cantidad de gestiones que podemos realizar telemáticamente con todas las administraciones públicas o con grandes empresas, como los bancos o las aseguradoras, por poner solo un ejemplo. A día de hoy, son cada vez más los servicios digitales que estas empresas ofrecen, de forma que se prima y se incentiva que el usuario de los servicios haga uso de los mismos, para así descargar de gestiones presenciales las oficinas bancarias. Claro que esto tiene una doble lectura, porque también con ello las entidades bancarias buscan con ello la reducción de personal y de oficinas en su red comercial. En definitiva, se va buscando poco a poco la utilización intensiva de todo lo digital por parte del usuario final o cliente, a cambio, por ejemplo, de una reducción en el cobro de comisiones bancarias.

De la misma forma, han sido puestas de manifiesto las virtudes derivadas de otro aspecto importante de esta economía digital, como es la economía colaborativa. En efecto, como se ha dicho, además de la importancia puramente cuantitativa de la economía colaborativa, ésta aporta otro valor añadido. Así, se ha afirmado que, «además de crear valor económico, la economía colaborativa, en su dimensión social y ambiental, contribuye a estrechar lazos de solidaridad entre los ciudadanos, revitalizar la economía local, crear empleo, racionalizar el consumo de las familias mediante el uso compartido de ciertos bienes, reducir la huella energética y favorecer un

consumo más responsable y sostenible»².

Este hecho, sin embargo, tiene una contrapartida para los trabajadores actuales, y, sobre todo, para los que prestan servicios en las plataformas digitales. Como es sabido, en este tipo de empresas, la gestión no se hace directamente por personas, sino a través de algoritmos, es decir, de fórmulas matemáticas programadas por una máquina que sirve a la empresa para tomar una decisión respecto, por ejemplo, la promoción del trabajador, el cambio de funciones o, en los casos más extremos, el despido del mismo. De igual manera, esta inteligencia artificial basada en algoritmos también se utiliza hoy en día en las empresas para la selección de trabajadores. «Así, es ya una realidad que los empleadores optan por una gestión parcial o totalmente digital en sus procesos de selección, buscando eficiencia, celeridad y, muchas veces, decisiones más acertadas. Esto, por ejemplo, se hace evidente con los sistemas remotos a través de los cuales un postulante – desde cualquier lugar del mundo – puede resolver pruebas, “asistir” a entrevistas de trabajo o participar en dinámicas grupales»³.

De igual forma, como se ha dicho, podrían citarse otras consecuencias aledañas que la digitalización de la economía está produciendo en las relaciones laborales. Por ejemplo, «la transformación digital de los procesos tiene asimismo efectos en las condiciones laborales, que en algunos casos pueden ser positivos en términos por ejemplo de mayores niveles de autonomía, flexibilidad del tiempo de trabajo, enriquecimiento de los contenidos de trabajo y disminución de algunos riesgos físicos; pero que en otros pueden ser negativos, tales como la intensificación de los ritmos de trabajo, mayores niveles de vigilancia y control a las trabajadoras y trabajadores por las empresas, la hiper-conectividad, o el aumento de los riesgos laborales psico-sociales»⁴. Asimismo, la negociación colectiva, que está llamada a jugar un papel relevante en el reconocimiento de los derechos derivados de la digitalización de la economía, no ha destacado hasta ahora en este ámbito, sino que, más bien, ha ido incorporando lentamente algunos aspectos digitales en determinados sectores productivos, pero sin llegar a desempeñar ese papel que se esperaba de ella, y ello porque «las prioridades clave de los sindicatos españoles siguen centradas en la actualidad en tratar de recuperar las condiciones laborales y los derechos laborales gravemente dañados durante la Gran Recesión, particularmente en materia salarial. En

² Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La economía colaborativa y la autorregulación» (Dictamen exploratorio).

³ J. TOYAMA MIYAGUSUKU, A. RODRÍGUEZ LEÓN, *Algoritmos laborales: Big Data e inteligencia artificial*, en *Themis*, 2019, n. 75, p. 257.

⁴ FUNDACIÓN 1º DE MAYO, *La dimensión laboral de la economía digital. Reflexiones para un debate en proceso*, Informe, 2020, n. 146, p. 27.

este sentido, la digitalización ha tenido en los últimos años una posición marginal en la agenda de negociación de los representantes de las trabajadoras y trabajadores»⁵.

Por tanto, todo lo anterior tiene sus efectos en los derechos laborales, no solo individuales, sino colectivos, dado que se ha producido una degradación general de tales derechos, fruto del proceso de digitalización de las relaciones de trabajo y también la difuminación de los contornos de estos derechos, dado que la deslaboralización que están llevando consigo los actuales procesos productivos y las nuevas formas de trabajo, unido a la virtualización de las mismas, dificulta cada vez más el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores en la nueva economía.

4. La difuminación de los derechos colectivos laborales en el actual contexto productivo

4.1. Las causas de la difuminación

Como ha sucedido tantas veces a lo largo de la historia del trabajo, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores ha pasado por épocas en las que se ha producido un deterioro de los mismos, fruto de las circunstancias y del contexto histórico de cada época. Sin ir más lejos, el nacimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica propia fue fruto de la Revolución Industrial y de las pésimas condiciones de trabajo derivadas de la época del maquinismo y de la generalización del trabajo con las máquinas.

En efecto, fue en el último tercio del siglo XVIII cuando, con la aparición de la primera máquina, dio comienzo el proceso de industrialización que desembocó en el fenómeno que dio en llamarse Revolución Industrial. A partir de ahí, toda la concepción de las prestaciones de servicios de una persona para otra sufrió un proceso de cambio histórico que supuso una alteración por completo de cómo se entendían hasta entonces las relaciones de trabajo. Dicho proceso, sin embargo, lejos de suponer (como parecía) una mejora en las condiciones en las que los trabajadores prestaban sus servicios, llevó consigo un empeoramiento de las condiciones laborales: Excedente de mano de obra para la explotación, sometimiento a la ley de la oferta y la demanda del intercambio de trabajo por salario, reducción progresiva de la demanda de trabajo controlada por el empresario, jornadas de trabajo sin fin, salarios de miseria, condiciones de trabajo precarios y

⁵ *Ibidem*, pp. 45 y 46.

ambientes de trabajo nocivos e insalubres y explotación de niños y mujeres. Todo lo anterior condujo a un fenómeno que recibió el nombre de Cuestión Social que desembocaría, con posterioridad, en el movimiento obrero y el nacimiento de sindicalismo, como manifestación más palmaria de la organización de los trabajadores en la reivindicación y defensa de sus intereses.

Esta degradación de los derechos laborales que se dio en la Revolución Industrial se ha repetido, como decimos, en otros muchos momentos históricos, fundamentalmente coincidentes con períodos de crisis económicas, sanitarias o de la aparición de nuevas tecnologías en el trabajo (como fue el caso de la primera Revolución). Efectivamente, entre crisis económica y Derecho del trabajo, ha habido una relación histórica permanente, o, dicho de otra manera, «la crisis económica y el derecho del trabajo son compañeros de viaje históricos»⁶.

Y ello por dos razones: «en primer lugar, porque el Derecho del Trabajo es un derecho de la redistribución y, como es lógico, la redistribución se vuelve más difícil en una situación de crisis; cuando hay menos para distribuir [...]; y, en segundo lugar, porque en el sistema capitalista en el que vivimos, las crisis son cada vez más frecuentes. Son recurrentes y cada vez más recurrentes. Basta mirar un poco para atrás, para recordar la crisis inglesa, la crisis tequila, la crisis rusa, la crisis asiática, etc., etc., cada poco tiempo nos cae una, por lo cual este relacionamiento Derecho del Trabajo-crisis es recurrente»⁷.

A este respecto, podemos en cierta medida asimilar el momento presente a lo que ocurrió entonces, dado que desde comienzos del siglo XXI se han sucedido distintas circunstancias que han sacudido la economía mundial por distintos motivos. El primero de ellos fue la crisis económica global que asoló al mundo entero y que dio comienzo en la primera década de este siglo. La duración de la misma, que se prolongó a lo largo casi de diez años, tuvo unos efectos devastadores en el mundo del trabajo, y muchos empleos se perdieron como fruto de la misma.

Con posterioridad tendría lugar la pandemia sanitaria por Covid-19, que sigue hoy en día azotando a todo el planeta. Las consecuencias de dicha crisis se han dejado sentir en el ámbito de la salud, por supuesto, pero también se sintió en la economía mundial y en el mercado de trabajo. En efecto, la crisis sanitaria provocada por la pandemia causada por el Covid-19 ha traído consecuencias nefastas para el mundo entero, con millones de

⁶ M.C. PALOMEQUE, *Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica*, en *Revista de Política Social*, 1984, n. 143, p. 154.

⁷ O. ERMIDA URIARTE, *Crisis y Derecho del Trabajo: viejos conocidos*, en *Revista de la Facultad de Derecho*, 2009, n. 27, pp. 81 y 82.

muerdos en todos los países del planeta y, por lo que respecta a las relaciones de trabajo, con una nula actividad durante más de un año, derivada de la inactividad del mercado económico mundial, que se ha sentido notablemente en el mercado de trabajo a todos los niveles. Fruto de ello ha sido la desaparición de miles de empresas, y, las que han podido sobrevivir, han tenido que recurrir a despidos masivos o a expedientes de regulación temporales de empleo, como forma de suspender relaciones de trabajo con los empleados de las mismas, que se retomarían una vez que se volviera a la normalidad ansiada por todos.

A este respecto, hay que decir que, en tales circunstancias, las condiciones de trabajo sufridas por los trabajadores a nivel mundial ha sufrido igualmente una degradación similar a la que hemos comentado anteriormente, aunque con la diferencia de que la normativa protectora de los trabajadores que existe actualmente no existía en la época de la Revolución Industrial. Y esa rebaja de los derechos laborales se ha producido tanto en el nivel individual como en el nivel colectivo, dado que, en este caso, ha primado el derecho a la salud e, incluso, el derecho a la vida frente a los derechos laborales básicos de los trabajadores.

Sin embargo, la vida continúa y la vuelta a la normalidad parece más cercana que lejana. Por tanto, habrá que ir recuperando esos derechos que tanto tiempo y esfuerzo ha costado conseguir, aunque, como decimos, la tarea no es fácil.

4.2. Los derechos afectados y los supuestos de afectación

En relación con todo lo anterior, si bien los factores mencionados afectan a los derechos de los trabajadores en general, es cierto que son los derechos colectivos los que salen peor parados. Y es sobre todo la digitalización el factor que tiene más incidencia en la difuminación, junto con la externalización de los servicios.

A este respecto, la digitalización ha llevado consigo una nueva forma de entender la prestación de trabajo, fundamentalmente en lo que respecta al lugar de la prestación. El imparable avance de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ha permitido que la prestación se efectúe más allá de las fronteras físicas de la empresa, es decir, lejos de las instalaciones de la misma, a través de fórmulas como el teletrabajo, que permiten que un trabajador efectúe la misma labor que antes, pero desde su casa (o desde cualquier otro lugar) en vez en las instalaciones de la empresa. Por otra parte, se han generalizado fórmulas de prestación del trabajo en el marco de la economía de plataformas, que han traído consigo, igualmente,

un ejercicio mucho más difuso de los derechos en general, pero de los derechos colectivos en particular. Veremos cada uno de los dos apartados por separado.

4.2.1. El trabajo a distancia y el teletrabajo

Como decimos, en la actualidad hay una amplia variedad de actividades productivas que se llevan a cabo gracias a las tecnologías de la comunicación, entre ellas, el teletrabajo y el trabajo a distancia.

Este fenómeno, relativamente reciente, ha supuesto el que las empresas hayan apostado cada vez más por trabajadores que llevan a cabo sus tareas completamente a través de esta fórmula, o que, al menos, una vez cada cierto tiempo (una vez a la semana, por ejemplo) puedan quedarse en sus casas haciendo sus tareas pero conectados virtualmente a la empresa a través de los medios digitales.

Los modernos medios de comunicación, en un mercado de trabajo dominado por la digitalización, como se ha dicho al principio, ha hecho que este fenómeno de la prestación del trabajo más allá de las fronteras físicas de la propia empresa sea cada vez más habitual (sobre todo a raíz de la pandemia de Covid-19) y que, una práctica que comenzó siendo excepcional, haya terminado por implantarse definitivamente (al menos en gran parte de las empresas).

Fruto de lo anterior ha sido la reciente publicación en España de una ley (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia)⁸ que viene a regular los derechos de los trabajadores cuando trabajan lejos del lugar donde tiene su sede física la empresa. En dicha norma se reconocen los derechos de los trabajadores que prestan servicios a distancia y a través de medios basados principal o prevalentemente en la tecnología, es decir, a través del teletrabajo (Ley 10/2021, art. 2). La norma mencionada viene a reafirmar la necesidad del respeto de los mismos derechos a aquellos trabajadores que prestan servicios en la empresa de una manera presencial, para diferenciarlos de aquellos que lo hacen a distancia o en régimen de teletrabajo. Se parte, pues, de un principio de igualdad de trato y no discriminación entre unos y otros (art. 4), haciendo posteriormente relación de todos los derechos reconocidos a estos empleados que trabajan en la empresa, pero no en la sede física de la misma. La ley, después de reconocer esa igualdad de derechos, hace hincapié en determinados derechos relativos a la promoción en el trabajo, a la seguridad y salud laboral y, sobre todo, a

⁸ En *BOE*, 10 julio 2021, n. 164.

la protección de tales empleados en relación con un mal uso o abuso empresarial de las nuevas tecnologías, impidiendo, por ejemplo, un derecho al descanso pleno, o exigiendo una conexión permanente del trabajador a través de tales herramientas. Por ello, se reconocen derechos como la desconexión digital (art. 18) o el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales frente a usos empresariales indebidos de los medios digitales (art. 17).

Con posterioridad, la ley se refiere a los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia (art. 19). En este aspecto, la norma es mucho más parca que la relación que ha hecho anteriormente con el resto de derechos, estableciendo una cláusula genérica de reconocimiento igualitario de tales derechos a estos trabajadores, tal y como se hace a los trabajadores presenciales. Más allá de eso, el precepto en cuestión únicamente hace matizaciones muy concretas a estos derechos, dejando que sea la negociación colectiva la que establezca las condiciones para un adecuado ejercicio de los mismos, respetando siempre, eso sí, los mismos derechos a los trabajadores presenciales y a distancia (art. 19.1).

En efecto, la ley acude a la negociación colectiva para que ésta establezca «las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa». Sin embargo, esto es algo que está aún por desarrollar. No sabemos si los convenios colectivos incluirán a partir de ahora estas condiciones de aseguramiento del ejercicio real de los derechos colectivos por parte de estos trabajadores, teniendo en cuenta que, tras la pandemia del Covid-19, son cada vez más los empleados que han pasado a efectuar sus prestaciones para la misma empresa pero a distancia. Quizás este incremento favorezca la implementación de estas medidas de aquí en adelante, sobre todo después del mandato que la ley hace, pero lo cierto es que, hasta ahora, esto no se ha dado (quizás por la escasez de trabajadores en tales circunstancias y porque no estaba contemplada esta previsión legalmente) y los derechos colectivos de estos trabajadores, tales como la huelga, la libertad sindical o la negociación colectiva, siguen siendo tan inconcretos como antes, con el agravante de que los entornos actuales de trabajo, caracterizados por su dispersión geográfica, no solo no favorecen, sino que, al contrario, dificultan, el ejercicio de los mismos, dada la separación física entre los trabajadores y de estos, a su vez, con los representantes.

Por tanto, y en conclusión, la mención que se ha hecho en esta norma de los derechos colectivos de los trabajadores que no prestan servicios en el

centro de trabajo de la empresa, sino más allá de sus muros (fundamentalmente a través del teletrabajo) ha sido muy difusa e inconcreta, haciendo un reconocimiento general de tales derechos, pero sin entrar a concretar nada más.

Y esto posiblemente sea debido a la dificultad intrínseca que el ejercicio de tales derechos presentan en las prestaciones a distancia, y ello debido a distintas circunstancias: a) dispersión de los trabajadores; b) dispersión de los lugares de trabajo. Dichas circunstancias añaden un plus difícil de soslayar cuando se trata de ejercitar los derechos colectivos en prestaciones de trabajo con una fuerte carga de trabajadores a distancia o teletrabajadores, dado que un correcto ejercicio de los mencionados derechos aconseja, en primer lugar, la concentración de los trabajadores en un único centro de trabajo, con una presencia física de los mismos y con un contacto permanente de los trabajadores entre sí y con sus representantes. Solo de esta manera éstos podrán conocer los problemas reales de sus representados y, en unión de ellos, plantear acciones de lucha y reivindicación de derechos frente a los problemas planteados en el día a día del trabajo en la empresa.

Todo esto se ha agravado con la pandemia de Covid-19 que lleva azotando al mundo desde 2019, dado que a los gravísimos problemas de salud que se han derivado de ella, hay que unir los efectos nocivos que aquella ha tenido para las relaciones laborales y el efectivo disfrute de los derechos por parte de los trabajadores. En efecto, la pandemia ha acentuado el trabajo lejos de la sede física de la empresa, generalizando el trabajo a distancia, lo que sin duda ha venido a acentuar los problemas que ya se estaban notando con las circunstancias mencionadas.

Por último, hay que añadir un último factor que viene a rematar el sumatorio de condiciones que vienen haciendo cada vez más difícil el ejercicio de los derechos colectivos. Nos referimos al trabajo para plataformas digitales, que se verán en el apartado siguiente.

4.2.2. La economía de plataformas

Un segundo caso de afectación y difuminación de los derechos colectivos de los trabajadores es el que se ha dado en el marco de la economía de plataformas. En el mercado de trabajo actual, ha irrumpido con fuerza desde hace algún tiempo un nuevo tipo de empresa, de base tecnológica, en la cual la organización que gestiona todas las relaciones de trabajo que se dan en ella no es una persona física como tal, sino una máquina u ordenador que organiza, gestiona, planifica y lleva la cuenta de las actividades de todos

los que prestan servicios para la misma. El caso paradigmático de estas empresas basadas en plataformas digitales son las empresas de reparto a domicilio, tales como Glovo, Deliveroo o Uber Eats, donde los empleados reciben el nombre de *riders*.

A este respecto, la OIT⁹ ha considerado cómo las plataformas laborales digitales «están transformando el mundo del trabajo y cómo eso afecta a los empresarios y a los trabajadores». El informe se centra en dos tipos principales de plataformas digitales de trabajo: las plataformas en línea basadas en la web, en las que los trabajadores realizan tareas en línea y a distancia, y las plataformas basadas en la localización, en las que los individuos realizan tareas en un lugar físico específico, como los taxistas y los repartidores. Y la OIT reconoce los beneficios que estas empresas traen para la economía en general, en especial, para determinados colectivos de trabajadores como los jóvenes, los trabajadores migrantes, las mujeres y las personas con discapacidad, para los cuales «el desarrollo de estas plataformas digitales tiene el potencial de ofrecerles oportunidades y ventajas para generar ingresos». Por otra parte, el informe también incide en que «en los países en desarrollo, en particular, estas plataformas se consideran una fuente prometedora de oportunidades de trabajo, lo que ha llevado a muchos gobiernos a invertir en el desarrollo de infraestructuras y competencias digitales», siendo tal hecho beneficioso igualmente para las empresas, ya que «pueden utilizar estas plataformas para acceder a una fuerza de trabajo a escala global y local a fin de mejorar su eficiencia, aumentar su productividad y gozar de una mayor proyección de mercados»¹⁰. Sin embargo, sin dejar de reconocer las virtudes y posibilidades de esta nueva forma de producción, la OIT también pone de manifiesto los problemas que tales plataformas crean en relación con las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores, y, en especial, con los derechos colectivos. Así, en el Informe se vierte que «este tipo de plataformas brindan oportunidades, pero llevan aparejados algunos problemas. En lo que se refiere a los trabajadores, los problemas atañen concretamente a la irregularidad del trabajo y los ingresos, las condiciones de trabajo, la protección social, la utilización de las competencias profesionales, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva».

Así, en dichas plataformas se han detectado prácticas restrictivas de la participación de los trabajadores en las negociaciones colectivas, dado que, siendo la mayor parte de estos empleados trabajadores que son obligados a

⁹ Vid. OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021.

¹⁰ *Ibidem*, p. 19.

ser contratados como autónomos, «en muchas jurisdicciones, la ley de competencia prohíbe que los trabajadores autónomos participen en negociaciones colectivas, por considerar que, de hacerlo, constituirían un cártel»¹¹, y ello a pesar de que los Convenios 87 y 98 OIT, referidos a la negociación colectiva y la libertad sindical, establecen y reconocen tales derechos a todos los trabajadores.

Por otra parte, «otro obstáculo para la organización colectiva de los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo es su dispersión geográfica. No obstante, algunos trabajadores de distintas regiones han conseguido organizarse, sobre todo a través de medios digitales, y en particular los trabajadores de las plataformas de trabajo localizado han hecho huelgas, entablado litigios y promovido la sindicación. Algunos trabajadores han creado también plataformas cooperativas»¹². Esto ha ocurrido a lo largo y ancho de los principales países del mundo donde las plataformas digitales han aflorado con más intensidad. Así ha ocurrido con «la asociación Asoriders, creada por trabajadores de plataformas digitales del sector de la mensajería y que representa a mensajeros que trabajan para distintas empresas de reparto en calidad de autónomos, y de la Asociación RidersxDerechos, en el ámbito de las plataformas de reparto a domicilio»¹³. Asimismo, desde los sindicatos tradicionales se han creado espacios dentro de sus webs para dar cabida a dudas, problemas o cualquier otra circunstancia de sus afiliados que prestan servicios laborales en el ámbito del trabajo en plataforma. Es decir, teniendo en cuenta la generalización de esta forma de prestación de servicios y de los abusos de derecho que se están cometiendo en ellas, dado que hasta ahora ha sido prácticamente imposible la creación de sindicatos propios de estos trabajadores (por su consideración como trabajadores autónomos), los propios sindicatos han salido al encuentro de los problemas reales que se dan entre sus afiliados, creando espacios digitales de respuesta a aquellos. Un buen ejemplo de ello es Turespuestasindical.es, creado por el sindicato UGT como espacio de difusión de todas aquellas novedades que se puedan ir produciendo en el ámbito de las plataformas digitales y donde los afiliados a ese sindicato pueden plantear problemas o cuestiones suscitadas en sus prestaciones de servicios para aquellas, como forma de enriquecimiento del conocimiento de toda la problemática que se está produciendo en dicho sector, e, igualmente, como forma de poder generar sinergias para la reivindicación de los derechos e intereses de tales trabajadores.

¹¹ *Ibidem*, p. 25.

¹² *Ibidem*, p. 26.

¹³ J.M. MORENO DÍAZ, *La negociación colectiva internacional en el marco de la digitalización*, Bomarzo, 2021, p. 55.

En relación con lo anterior, los propios trabajadores de las plataformas son conscientes de las dificultades de reconocimiento de sus derechos por parte de aquellas, dada la inexistencia de una regulación clara y transparente al respecto, y de que necesitan organizarse para la consecución y plasmación de sus derechos. A este respecto, se están oyendo voces en ciertos sectores del trabajo en plataformas en cuanto a la necesidad de canalizar sus reivindicaciones conjuntamente y como una sola voz, porque, de otra forma, la plataforma aprovecha esa desunión para sacar ventaja en relación con lo que pueden ofrecer sus trabajadores. Es el caso de los creadores de contenidos, que han dado el paso de crear la Red de Creadores de Contenidos digitales en el sector de las plataformas, con el propósito de aunar sus esfuerzos frente a aquellas a la hora de reivindicar lo que se considera como justo precio de su trabajo¹⁴.

En definitiva, el sector de las plataformas digitales es un claro ejemplo de las dificultades de ejercicio de los derechos de sus trabajadores, por las circunstancias que se dan en ellas, fundamentalmente, la dispersión geográfica de sus trabajadores y de los centros donde se efectúa el trabajo, que hace mucho más complicado el intercambio de información y prácticas entre los trabajadores de cara a una negociación con la plataforma de sus condiciones laborales. Por otra parte, se dificulta igualmente el derecho de representación (de hecho no existen representantes de los trabajadores con carácter general), lo que dificulta aún más el ejercicio de los demás derechos colectivos, tanto el de negociación colectiva como el de libertad sindical y huelga. Por tanto, se hace urgente una regulación en este sentido que favorezca la verdadera implantación de tales derechos en un sector productivo como éste, tan en auge y que tantos trabajadores está aglutinando en torno a él.

4.2.3. ¿El Covid-19 como causa de afectación añadida?

Por último, una postrera circunstancia que ha venido a acentuar el difícil reconocimiento y concreción de los derechos colectivos en el actual escenario laboral ha sido la pandemia del Covid-19.

Esta enfermedad ha impactado sobre las condiciones en las que se presta el

¹⁴ Puede verse precisamente en Turespuestasindical.es la rueda de prensa que dichos creadores de contenido ofrecieron de forma virtual y el anuncio de unas jornadas en diciembre de 2021 (aún no celebrada cuando se escriben estas líneas), donde se discutirán las principales problemáticas del sector y se estudiará la forma de mejorar su relación con las plataformas para conseguir una mayor claridad y transparencia y una mejor defensa de sus creaciones.

trabajo actualmente, y ha supuesto un punto de inflexión importante en las formas de prestación de los servicios y, de paso, del ejercicio de los derechos laborales, tanto a nivel individual como colectivo.

Así, el hecho fundamental que trajo la aparición del Coronavirus fue la masiva realización de las prestaciones laborales desde el domicilio del trabajador. Dicha circunstancia, que parecía coyuntural en un inicio, se ha afianzado y convertido en permanente, de forma que, si bien no todas las empresas han mantenido a todos sus trabajadores en sus casas, sí se ha adoptado un modelo híbrido, dominado por la vuelta general a la presencialidad, pero combinándolo con algunos días de prestación del trabajo a distancia o en modo de teletrabajo.

Por tanto, en relación con lo que venimos diciendo, el tiempo de estricta prestación de servicios a distancia ha acentuado los problemas de ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, por el hecho de que el trabajador no aparecía por el centro de trabajo, si bien, con la vuelta a la normalidad relativa, se han ido recuperando tales derechos progresivamente, teniendo en cuenta que, como venimos manteniendo, el adecuado ejercicio de estos derechos tiene como presupuesto ineludible la cercanía entre los trabajadores y la permanente conexión física entre trabajadores y representantes, lo que ha vuelto a ser una realidad tras la reincorporación de los trabajadores a las empresas.

5. La necesidad de recuperación urgente de los derechos colectivos en una época post pandemia

Tras lo dicho en los apartados anteriores, parece necesario preguntarse en torno a la necesidad de una recuperación plena de los derechos colectivos de los trabajadores en tales circunstancias, sobre todo teniendo en cuenta que la incidencia de las nuevas formas de trabajo, con la consiguiente difuminación de los derechos colectivos, están cada vez más presentes en el ámbito de las relaciones laborales.

A este respecto, parece necesario actuar, dirigiendo la acción sindical en un triple sentido: a) fortalecer el papel de la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas; b) adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a los nuevos entornos laborales (plataformas digitales); c) impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de acompañamiento que favorezcan los avances y reduzcan las brechas (género, edad, territorio...). Así, por lo que respecta al derecho de representación, parece obvio que hay que crear nuevas instancias representativas que den respuesta a los

problemas que se plantean en el actual contexto productivo. Esto debería hacerse ideando fórmulas de organización sindical y defensa de los intereses de los trabajadores en términos de ciclo o cadena productiva (global), superando los estrechos márgenes marcados por el oficio y la empresa o el sector a los que se ha ceñido tradicionalmente las mismas.

En relación con lo anterior, hay que decir que se han ido formando estructuras representativas nuevas para intentar dar respuesta a los modernos desafíos. En primer lugar, las redes sindicales de empresas, que han sido definidas como «una articulación de trabajadores de diferentes unidades productivas de una misma empresa con el objetivo de intercambiar informaciones y experiencias, consensuar pautas comunes de cara a posteriores negociaciones con la plana empresarial y llevar adelante acciones conjuntas de diferente naturaleza de modo organizado»¹⁵. El ejemplo quizás más representativo es el de la Red Sindical de Empresas proveedoras de Inditex, que fue la primera red sindical en Vietnam, la primera mundial de proveedores de una marca del sector textil, así como la primera de proveedores de la cadena de producción de una multinacional del sector industrial. La importancia de la creación de este órgano se basaba en la consideración de que «Vietnam es el cuarto exportador de vestido del mundo y en que las fábricas del país dedicadas a la exportación trabajan, fundamentalmente, para empresas europeas y norteamericanas»¹⁶.

Además de las redes sindicales hay que mencionar también a los Comités Sindicales Mundiales y Regionales que se han formado, fundamentalmente, en el ámbito de las empresas multinacionales. Los comités mundiales son estructuras organizativas en el ámbito de las Empresas multinacionales, que sirven de instrumentos de apoyo a la acción sindical de los trabajadores de estas empresas, y que están formados por trabajadores de todos los centros de la empresa en el mundo. La finalidad principal de estos comités es la de «impulsar mejores prácticas en materia de promoción de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, entendidas como base para el fortalecimiento de las condiciones laborales de todos los trabajadores del grupo», como rezaba el acuerdo de creación del comité sindical global del Grupo Inditex. En definitiva, de lo que se trata es de que dicho instrumento sirva para extender los derechos de los trabajadores de la empresa matriz al resto de las fábricas y talleres proveedores de la multinacional.

Por último, se han creado también comités virtuales de empresa, como manifestación de la necesidad de los trabajadores que prestan servicios en

¹⁵ H. DA COSTA, [Redes sindicales de trabajadores: desafíos globales y locales](#), en *Nueva Sociedad*, 2016, n. 264.

¹⁶ Vid. EFE, [Creada la primera red sindical de proveedores en la cadena mundial de Inditex](#), en *El Economista*, 1º noviembre 2015.

el ámbito de la economía colaborativa de comunicarse entre sí, dada su lejanía y dispersión, que dificulta enormemente la defensa de sus intereses frente a la plataforma. Es por ello que se han formado estos órganos, con grupos de trabajadores, que se comunican, preferentemente, a través de redes sociales, además, de realizar asambleas también a través de medios telemáticos, como ha ocurrido en la asociación Ridersxderechos (formado por *riders* de Deliveroo).

Por otro lado, por lo que respecta al derecho de negociación colectiva, ésta ha tenido su ámbito de actuación restringido al nivel local o nacional. Sin embargo, la globalización ha difuminado y hecho inservibles las tradicionales fórmulas de ejercicio de la negociación colectiva, dada la mayor presencia cada vez de empresas multinacionales en el comercio mundial. De esta forma, se necesitan acuerdos que trasciendan el ámbito nacional para dar respuesta a este fenómeno global. Esto se ha hecho a través de dos fórmulas: los códigos de conducta en el marco de la responsabilidad social empresarial y los acuerdos marco internacionales.

Por lo que respecta a los códigos de conducta, son acuerdos puramente voluntarios que han servido para asumir compromisos de reconocimiento de derechos por parte del empresario. Sin embargo, no tienen fuerza de obligar y por tanto se han hecho prácticamente inútiles para el objetivo perseguido del reconocimiento de derechos a los trabajadores en el ámbito de las cadenas mundiales de suministro. Por ello, hay que dar un paso más para dotar de plena efectividad jurídica a esos compromisos.

Esto se ha hecho a través de los Acuerdos Marco Internacionales, que son «acuerdos alcanzados entre la empresa transnacional y la federación sindical internacional sobre condiciones mínimas de trabajo que se deben mantener en cualquier lugar que se asiente la empresa, con mecanismos de monitorización de su cumplimiento y de seguimiento de los compromisos adoptados»¹⁷. Estos Acuerdos Marco representan, como se ha dicho, un grado mayor de juridificación de los compromisos adoptados por la multinacional, y su finalidad es extender los derechos laborales de los trabajadores de la empresa matriz al resto de empresas de la cadena de suministro. El papel asumido por estos acuerdos está siendo cada vez más relevante, puesto que se están firmando cada vez mayor número de AMI.

¹⁷ P. NIETO ROJAS, *El papel de los sindicatos en la consecución de los ODS. Especial referencia a los acuerdos marco globales*, Universidad Carlos III de Madrid, 2017.

6. Conclusiones

1. Los procesos actuales de producción están dominados por nuevas circunstancias atinentes a varios factores, a saber, la globalización, la tecnología y la externalización o subcontratación de bienes y servicios.
2. Esto ha hecho que los nuevos contextos en los que se desarrollan las prestaciones laborales estén caracterizadas por una nota común: la lejanía del trabajador al lugar físico de trabajo de la empresa para la que presta sus servicios.
3. Esta circunstancia ha tenido una consecuencia fundamental, que es la difuminación de todos los derechos de los trabajadores, y, en especial, de los derechos colectivos. La razón fundamental está en el hecho de que estos últimos requieren para su adecuado ejercicio un contacto permanente entre los trabajadores y sus representantes, cosa que no sucede en el nuevo marco productivo.
4. La mencionada inconcreción o difuminación de tales derechos ha hecho aparecer nuevas estructuras representativas, sobre todo en el marco internacional, teniendo en cuenta que la globalización que preside las relaciones laborales ha hecho que éstas pasen a estar protagonizadas por las empresas multinacionales en el ámbito de las cadenas mundiales de suministro. Dichas estructuras han sido las redes sindicales de proveedores y los comités sindicales mundiales, principalmente, unidos a otros órganos, como los comités virtuales, que últimamente han aparecido en el ámbito de las empresas de la economía de plataformas.
5. También el derecho de negociación colectiva se ha visto afectado por las mencionadas circunstancias, apareciendo nuevas formas de asunción de compromisos y obligaciones en el contexto internacional, dado que la globalización ha hecho que el nivel nacional donde siempre ha tenido lugar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, se haya quedado pequeño, por el protagonismo excesivo que han adquirido las empresas multinacionales en la economía digital. Así, las empresas multinacionales empezaron a asumir compromisos con sus trabajadores a través de los códigos de conducta en el marco de la responsabilidad social empresarial. Sin embargo, la nula fuerza de obligar de tales códigos hizo que pronto fueran desechados por otros instrumentos, los Acuerdos Marco Internacionales, que representan un mayor grado de juridificación de las obligaciones por ellas asumidas. Tales Acuerdos están sirviendo para el reconocimiento de los derechos laborales por parte de las empresas multinacionales, y tienen la finalidad última de extender los mismos de las empresas matrices al resto de las empresas de la multinacional diseminadas por todo el mundo, y también, incluso, a los

proveedores y clientes.

7. Bibliografía

- CORTINA R. (2011), [*La dimensión transnacional de la negociación colectiva. Los acuerdos marco globales*](#), Fundación Friedrich Ebert
- CRUZ VILLALÓN J. (2017), *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas Laborales*, n. 138, p. 16
- DA COSTA H. (2016), [*Redes sindicales de trabajadores: desafíos globales y locales*](#), en *Nueva Sociedad*, n. 264
- EFE (2015), [*Creada la primera red sindical de proveedores en la cadena mundial de Inditex*](#), en *El Economista*, 1º noviembre
- ERMIDA URIARTE O. (2009), [*Crisis y Derecho del Trabajo: viejos conocidos*](#), en [*Revista de la Facultad de Derecho*](#), n. 27
- FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2020), [*La dimensión laboral de la economía digital. Reflexiones para un debate en proceso*](#), Informe, n. 146
- GÓMEZ MUÑOZ J.M. (2012), *Responsabilidad de empresa y globalización*, en J. CASTELLANO BURGUILLO, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (dirs.), *Estudios sobre Derecho y Responsabilidad Social en un contexto de crisis*, Cinca
- MORENO DÍAZ J.M. (2021), *La negociación colectiva internacional en el marco de la digitalización*, Bomarzo
- MORENO DÍAZ J.M. (2019), [*Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), n. 2
- NIETO ROJAS P. (2017), [*El papel de los sindicatos en la consecución de los ODS. Especial referencia a los acuerdos marco globales*](#), Universidad Carlos III de Madrid
- OIT (2021), [*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*](#)
- PALOMEQUE M.C. (1984), *Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica*, en *Revista de Política Social*, n. 143
- TOYAMA MIYAGUSUKU J., RODRÍGUEZ LEÓN A. (2019), *Algoritmos laborales: Big Data e inteligencia artificial*, en *Themis*, n. 75
- VIVERO SERRANO J.B. (2014), *Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional*, en W. SANGUINETI RAYMOND (dir.), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it