



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva

PATROCINADORES



AUSPICIADORES



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yıldız / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoaas / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

**EL ESTADO Y LAS NUEVAS
FORMAS DE VOZ COLECTIVA**

**THE STATE AND NEW FORMS
OF COLLECTIVE VOICE**

NUEVAS FORMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL EN EL MARCO DE LA DIGITALIZACIÓN

JUAN MANUEL MORENO DÍAZ

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (España). He impartido docencia en distintas Universidades españolas, fundamentalmente la Universidad Carlos III de Madrid (1998-2004), la Universidad de Sevilla (E.U. Osuna) (2004-2021) y la Universitat Oberta de Catalunya (2017-2021).

ABSTRACT: The present paper focuses the question related to transnational collective bargaining in the framework of digitalisation. In this way, new technologies have invaded all aspects of our lives, including labor relations. Collective bargaining is not excluded from this invasion, as a main tool in a labor relations system, in order to improve employees working conditions in a certain area.

The main question in this context could be analyze the new forms of union organization in the international level, and, more certainly, in global supply chains, and in what way international collective bargaining has been gradually collecting the new digital rights in the more recent Global Framework Agreements signed.

KEYWORDS: Digitalisation-International Collective Bargaining-Labor Relations-Global Framework Agreements.

1. EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INTERNACIONAL: ASPECTOS GENERALES Y PROBLEMÁTICA

El punto inicial de esta comunicación tiene que partir necesariamente de la todavía difícil situación que vive el derecho de negociación en el ámbito internacional. Si bien en el mundo desarrollado el respeto a la negociación colectiva se mantiene dentro de unos límites tolerables (aunque con excepciones), más allá de los límites de los países occidentales el desarrollo de dicho derecho está muy por debajo de los umbrales mínimos requeridos.

En términos globales, la negociación colectiva fue el segundo derecho que sufrió una mayor violación, con más de un 80% de erosión, aunque por detrás del derecho de huelga (86%), que fue el derecho más transgredido, y con regiones como Asia-Pacífico, donde se constató un 100% de vulneración a la negociación colectiva. Las prácticas contrarias al adecuado ejercicio de este derecho son muy frecuentes en la mayor parte del mundo, e incluso en Europa son llamativas y muy comunes algunas prácticas empresariales consistentes en soslayar a los sindicatos en la negociación colectiva, impulsando la negociación de convenios directamente con los propios trabajadores¹.

1 Esta práctica reviste una especial gravedad en Europa, dado que el sujeto natural de la negociación colectiva por la parte social es el sindicato. Así puede verse en AAVV (CRUZ VILLALÓN, J., dir.): “La negociación colectiva en Europa. Una perspectiva transversal”, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p. 171 ss.

Y por lo que respecta a las violaciones concretas del derecho en la práctica, el Comité de Libertad Sindical la OIT² ha concluido que la gran mayoría de la población mundial queda excluida de este derecho, con carácter general, dados los serios obstáculos al ejercicio de este derecho en la práctica. Más concretamente, las violaciones prácticas más frecuentes tienen que ver con la exclusión/restricción de temas cubiertos por la negociación colectiva (Informe OIT, párr. 1289-1312), el arbitraje obligatorio impuesto en la negociación colectiva (Informe, párr. 1415-1419), los requisitos excesivos en la determinación y/o reconocimiento de los sindicatos habilitados para negociar colectivamente (párr. 1342-1403), el menoscabo y/o insuficiente promoción de la negociación colectiva, incluyendo injerencias en el proceso de negociación (párr. 1231-1288) y la violación de convenios colectivos firmados (párr. 1313-1321; 1327-1341).

En conclusión, la situación del derecho de negociación colectiva en el mundo es muy preocupante, ya que las violaciones del mismo son frecuentes y habituales en todos los países y continentes, incluso en los países de nuestro entorno. Y en este contexto, nada fácil para el reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores, se ha producido una importante revolución de la forma de trabajar, derivado de factores como la globalización, la introducción de nuevas tecnologías en la empresa o la demografía, que ha hecho cambiar radicalmente la manera de producir, introduciendo conceptos como la economía circular, el smart work o el big data, con la consiguiente nueva preocupación de la protección de los derechos de los trabajadores, en general, y de los derechos fundamentales laborales, en particular, derivados de la intensiva utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito empresarial, tal como veremos a lo largo de la comunicación.

2. SOCIEDAD DIGITAL, GLOBALIZACIÓN Y NUEVAS FORMAS DE PRODUCCIÓN

El mercado actual está dominado por una nueva forma de entender los procesos productivos, donde la tecnología, la demografía, la globalización y el cambio climático están entre los principales factores impulsores de esos cambios³.

2 OIT: *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (2018, 6ª edición). Todos los datos que se ofrecen están referidos a esta última edición.

3 V. al respecto CORTINA, R. (2011): *La dimensión transnacional de la negociación colectiva. Los Acuerdos Marco Globales*, Fundación Friedrich Ebert, Serie Aportes, nº 14, Ginebra.

El primer factor que ha contribuido recientemente y de una forma más decisiva a la nueva manera de producir es la globalización, la cual “ha tenido importantes repercusiones sobre las empresas y el empleo, (incluyendo) la fragmentación de la producción en tareas y actividades, que coincide en última instancia con la expansión de las cadenas mundiales de suministro”⁴.

Los efectos de la globalización se han observado a nivel internacional y nacional⁵. En el ámbito internacional, ha traído consigo un aumento en las transacciones económicas y de la inversión extranjera y un incremento en el comercio internacional mundial, con la intensificación comercial de multinacionales gigantescas como en el sector de banca y seguros, la manufactura, la producción de petróleo y materias primas. En el nivel nacional, ha conllevado compañías fragmentadas y pequeñas unidades independientes descentralizadas, actividades derivadas a unidades más pequeñas, una organización laboral y unas relaciones industriales más flexibles (en específico los acuerdos de contratación). En conclusión, “la globalización ha traído consigo el crecimiento de la inequidad y la disminución de la prioridad de la dimensión social en muchas partes del mundo” (Rantanen, 2000). En otras palabras, la globalización y desregulación han resultado en un aumento en la brecha entre ricos y pobres y en la exclusión y marginalización de los obreros particularmente en los países en desarrollo” (OMS).

Otro factor que está influyendo notablemente en la forma de prestar los servicios es la tecnología, que está teniendo un impacto transformador sobre la naturaleza del trabajo, a través de fenómenos como la robótica, el big data o las nuevas telecomunicaciones.

La tecnología constituye un elemento importante en la configuración de las condiciones de vida y de trabajo. Las transformaciones tecnológicas afectan de distintas formas a la actividad laboral. Determinan los contenidos materiales de la misma, influyen sobre el ambiente en que se desarrolla, posibilitan un mayor control de la actividad de los trabajadores, y, al crear nuevos productos, inciden directamente sobre la estructura de industria y ocupaciones. Y, por lo que respecta a las nuevas formas productivas, se ha dicho que “el fenómeno de

4 OIT (2017): *Informe inicial para la comisión del futuro del trabajo*, Ginebra, p. 10.

5 El INFORME CES 3/2018 (p. 20), establece que “al igual que el futuro del trabajo ya no puede concebirse desde una perspectiva estrictamente nacional, la oferta de trabajo requiere ser considerada en el marco de la globalización y de la apertura mundial de las economías”.

centralización de la producción tecnológica (está) en manos de los grupos de empresas y especialmente en las compañías transnacionales, lo que conlleva una centralización de las decisiones en la materia de una parte del capital”. Ahora bien, el escenario que nos encontremos al final del proceso y de qué manera afectarán estas nuevas tecnologías a las Cadenas Mundiales de Suministro (en adelante, CMS) y a la fragmentación de la producción, es algo que no es determinable a priori.

Por último, es preciso también considerar a la demografía como factor importante que va a tener su incidencia en la conformación de los nuevos procesos, aunque ello depende de la parte del mundo del que hablemos, dado que los fenómenos demográficos son dispares y presentan una particularidad distinta en las diferentes partes del globo. En efecto, en los países emergentes y en desarrollo, se ha producido un aumento de la población joven que accede al mercado de trabajo, lo que ha impulsado la urbanización y contribuido a la migración internacional. A diferencia de lo anterior, en los países desarrollados, se ha producido el fenómeno del envejecimiento de la población trabajadora, debido fundamentalmente a los bajos índices de natalidad y al incremento paulatino y acelerado de la esperanza de vida. Ello ha hecho que las edades de jubilación en tales países hayan ido creciendo con el paso del tiempo y que el trabajador haya retrasado la edad para dejar de trabajar. Esta idea gana fuerza, además, si se tiene en cuenta que, debido a esta circunstancia, los sistemas de pensiones han devenido cada vez menos sostenibles, dado que el volumen de pensiones a pagar cada año no puede sostenerse con las escasas aportaciones de los trabajadores.

Todos estos factores están entrelazados en las nuevas formas de producir a nivel mundial. Y ello ha tenido su efecto, por una parte, en la degradación de los derechos de los trabajadores, que han sufrido un empeoramiento generalizado de sus condiciones de trabajo con el paso del tiempo, y de forma mucho mayor en el último año, fruto de la pandemia de COVID que afecta al mundo.

Y es que la digitalización está teniendo unos efectos perniciosos sobre las formas de producir, en general, y sobre las relaciones laborales, en particular, dado que la robotización y la inteligencia artificial han venido a cambiar radicalmente la aportación humana en las relaciones de trabajo (Fita Ortega y Goerlich Pesset, p. 8). Repercusiones, en primer lugar, en el empleo, debido a varias circunstancias: a) Hay una conexión directa entre proveedores y consu-

midores, dejando al margen, por tanto, a los prestadores de servicios; b) Hay una correlación entre robótica y pérdida de empleo, sobre todo, en el que afecta a las tareas rutinarias, aunque es cierto que este criterio se ha ido difuminando con el tiempo, puesto que las previsiones iniciales fueron mucho más pesimistas, haciéndose poco a poco más moderadas, estimándose que la pérdida de empleo derivada de la robotización será del 9% como media de la OCDE (Arntz et al, 2016, p. 26); c) En relación con el trabajo en plataformas, cada vez existen más prestaciones de servicios a través de esta modalidad.

En segundo lugar, la digitalización está también afectando al contenido de los trabajos, es decir, a la manera en que se desempeñan las tareas y los requerimientos de cualificación necesarios para ejecutarlas. Así, diferentes estudios empíricos ponen de relieve que la difusión de las tecnologías digitales está provocando cambios significativos en los requerimientos de los puestos de trabajo, acelerando tanto el riesgo de obsolescencia de diversas cualificaciones como la demanda de otras nuevas, especialmente en los sectores con mayor intensidad tecnológica (CEDEFOP, 2016).

A este respecto, en el mercado de trabajo español se han planteado cuatro bloques de problemas relacionados con la formación en conexión con las nuevas exigencias derivadas de la digitalización (Rocha et al, 2016): “a) La persistencia de niveles más bajos de competencias digitales básicas y alfabetización digital universal en comparación a los estándares medios europeos; b) Los desajustes registrados entre la formación de las personas y los requerimientos de cualificación de las empresas, particularmente en el sector TIC, debido a factores como las características del sistema de educación y formación profesional y su relación con el mundo productivo; la falta de movilidad laboral; y los bajos niveles de innovación registrados por las empresas españolas; c) La falta de una apuesta decidida por la formación digital de la fuerza de trabajo en muchas empresas; d) Una importante brecha de género, que se manifiesta entre otros aspectos en una participación significativamente inferior de las mujeres en los estudios y ocupaciones relacionados con el perfil STEM”.

En tercer lugar, la economía digital ha tenido también repercusión en relación con la conformación de las relaciones de trabajo, con la generación de nuevos tipos de trabajadores que se distancian de los tradicionales, con el consiguiente cambio que esto ha supuesto para la concepción de las relaciones laborales tradicionales. Y ello, porque cambian los servicios prestados, con una

mayor flexibilidad de los mismos, lo que requiere de una mayor adaptabilidad por parte del trabajador y de una continua necesidad de formación, tanto inicial, como permanente. Asimismo, cambian igualmente las circunstancias del trabajo, con una mayor cantidad de trabajos prestados por máquinas, en detrimento de los prestados directamente por los trabajadores, y ello hace que hayan aumentado actividades prestadas fuera del centro de trabajo, a través del teletrabajo o del trabajo a distancia, dado que la presencia continuada del trabajador en el centro de trabajo durante un determinado período de tiempo pierde su sentido (Rocha et al, 2016, p. 9). Y, por último, hay un aumento de un nuevo tipo de prestaciones prestados a través de las plataformas digitales, lo que ha supuesto una prestación directa de servicios entre el proveedor de los mismos y el cliente, lo que ha repercutido en el nacimiento de un nuevo tipo de trabajador, muy precarizado, que presta servicios, no para un empresario, como tradicionalmente, sino para una plataforma, con lo que ello supone en cuanto al detrimento de los derechos de este nuevo tipo de trabajadores.

3. NUEVAS FORMAS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

3.1. Organizaciones Sindicales Internacionales

A nivel internacional, en el ámbito de las relaciones laborales, se dan las mismas circunstancias para el conjunto de los trabajadores, todas ellas relacionadas con la digitalización y globalización, y por tanto, el papel del sindicato a este nivel sigue siendo tan necesario como en los demás contextos y regiones del mundo, si no aún más, dado que en este escenario, los problemas que se dan en la mayor parte de los países (sobre todo, de los países en vías de desarrollo) son más acuciantes y primarios que aquellos otros que se manifiestan en el mundo occidental.

A nivel global, existen grandes confederaciones sindicales que luchan por los derechos del conjunto de los trabajadores del planeta. Entre ellas, las más destacadas son la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM).

La confederación sindical más antigua y de más larga tradición es la Federación Sindical Mundial (FSM), que hunde sus raíces en las postrimerías de la II Guerra Mundial (1945). Sigue la línea del movimiento sindical de clase y lucha contra el capitalismo y el imperialismo, por una sociedad sin explotación del hombre por el hombre. Es de tendencia comunista y marxista-leninista.

Inicialmente agrupó a todos los sindicatos de Europa, América del Norte y el resto del mundo de tendencia socialdemócrata y comunista. Sin embargo, debido a las tensiones de la Guerra Fría y las posiciones divergentes entre los socialdemócratas y los comunistas, los primeros se separan y forman la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) en 1949. Dicha organización sindical se fusionaría posteriormente con la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) en noviembre de 2006, para formar la mayor central sindical mundial: la Confederación Sindical Internacional (CSI).

En la actualidad la FSM cuenta con 92 millones de miembros en 126 países. Su estructura, su organización y su dirección se compone (respectivamente) del Congreso Sindical Mundial, el Consejo Presidencial y el Secretariado.

Por otra parte, la otra gran organización sindical mundial es la Confederación Sindical Internacional (CSI), que nació en Viena en el año 2006, fruto de un proceso generador de muchas esperanzas, frente a retos enormes, y por encima de las dificultades que fue necesario superar. El Congreso de fundación de la CSI fue precedido por los Congresos de disolución de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). La CSI está integrada por las antiguas organizaciones afiliadas de las anteriores CIOSL y CMT así como de ocho otras organizaciones sindicales nacionales que por primera vez se afiliaron a una instancia internacional.

La CSI representa a 168 millones de trabajadores y trabajadoras entre sus 306 organizaciones afiliadas en 154 países y territorios. La CSI defiende los principios de democracia e independencia sindical. Está regida por congresos mundiales que se llevan a cabo cada cuatro años, un Consejo General y un Buró Ejecutivo, y, por otro lado, está desplegada en distintas organizaciones regionales a lo largo de todo el mundo, tales como la Organización Regional Asia-Pacífico (CSI-AP), la Organización Regional africana (CSI-AF) y la Organización Regional de las Américas (CSA). Cooperera además estrechamente con la Confederación Europea de Sindicatos, incluso a través del Consejo Regional Paneuropeo.

Tanto la CSI, como la FSM, son las principales organizaciones sindicales a nivel global, que defienden los derechos e intereses de los trabajadores de todo el mundo. Desde su creación, ambas tuvieron como objetivo la defensa de los tradicionales derechos de los trabajadores y de sus condiciones de trabajo. Con el paso del tiempo se han ido adaptando a las nuevas circunstancias derivadas de la

globalización y las nuevas formas de trabajo que se han derivado de la misma, y en la actualidad han tendido a reforzar su presencia en las nuevas prestaciones de servicios que hacen referencia a la empresa digitalizada y a la degradación de los derechos que han derivado de todo el proceso de digitalización de las relaciones laborales.

Pero además de las grandes confederaciones sindicales de carácter general, existen en el ámbito internacional federaciones sindicales por ramas de actividad o sectoriales de gran importancia. De todas ellas, “las diez más importantes son: FITIM (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas), ICEM (Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas), ITGLWF (Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero), la ICM (Federación de la Construcción y la Madera), UITA o IUF (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, 5 A la que están afiliadas 305 centrales sindicales nacionales de 151 países de todo el mundo (lo que representa 175 millones de trabajadores afiliados). Cuenta con Confederaciones regionales: CSI-África, CSIA Asia-Pacífico y CSA (Confederación Sindical de las Américas), esta última con dos importantes coordinadoras subregionales: Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas y Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Además, en 2007 se constituyó el CRPE (Consejo Regional Paneuropeo), con el objetivo fundamental de agrupar centrales sindicales de países europeos no pertenecientes a la Unión Europea (países del Este Europeo). 286 Miguel Ángel Almendros González Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines), ITF (Federación Internacional de Trabajadores del Transporte), UNI (Union Network Internacional, Trabajadores del Comercio y los Servicios), ISP (Internacional de Servicios Públicos), EI (Federación Internacional de la Educación) y FIP (Federación Internacional de Periodistas). Como organismos sindicales de coordinación internacional encontramos también a la TUAC (Trade Union Advisory Comité, Comité Sindical Consultivo) y Global Unions (Sindicatos Globales). Se constata así una cierta tendencia hacia la unidad orgánica y formal (reunificación del movimiento sindical, organismos de coordinación, etc.), que debería de traducirse también en acciones conjuntas, en una acción sindical unitaria” (Almendros González, 2016, p. 284).

3.2. Comités Sindicales Mundiales

Por otra parte, además de estas grandes confederaciones sindicales, tanto generales como de rama o sector, el movimiento sindical ha creado estrategias

sindicales a nivel internacional, fruto del proceso de globalización, que ha dado como resultado la transnacionalización de las relaciones laborales. Es decir, “partiendo de la idea de que el movimiento sindical debe adaptarse continuamente a las relaciones y cambios sociales, económicos y políticos que provoca el desarrollo y evolución del sistema capitalista, constatamos cómo la globalización conlleva múltiples desafíos para el sindicalismo. El más significativo es la necesidad de globalizar también su ámbito de intervención, y, consecuentemente, generar los mecanismos adecuados y efectivos de coordinación, organización y articulación de la acción sindical a escala internacional, pues este es el actual marco de actuación del capitalismo y de las empresas multinacionales y sus cadenas de producción” (Almendros González, 2016, p. 284).

Todo ello ha desembocado en la creación en el ámbito de las grandes empresas multinacionales de estructuras organizativas de carácter internacional, con el ánimo de servir de apoyo a la acción sindical de los trabajadores de estas empresas y grupos de empresa multinacionales en la defensa y reivindicación de sus derechos a lo largo de toda la cadena de valor. De esta manera, se han creado redes sindicales de empresas transnacionales y comités sindicales mundiales a nivel global para facilitar esta defensa. Y es que, como se ha dicho, “los cambios en el capitalismo le imponen al movimiento sindical la necesidad de una autorreflexión que parta de la perspectiva de que los reveses sindicales son de naturaleza global, aun cuando adopten rasgos propios en cada sociedad. Ello es así debido a la intensificación del proceso de transnacionalización de la economía protagonizado por empresas multinacionales que convierten a las economías nacionales en economías locales y crean barreras al proceso de regulación nacional en varios ámbitos, incluyendo las relaciones de trabajo. Es decir que el mundo del trabajo se vuelve cada vez más inestable y precario en el plano nacional, lo que le impone al sindicalismo el desafío de construir acciones de solidaridad y de establecer conexiones entre el plano nacional y el transnacional” (Da Costa, 2016, p. 7 y 8).

En definitiva, junto a las grandes federaciones sindicales internacionales, tanto generales, como de rama, y también en el ámbito internacional, las otras formas de acción sindical, desde el punto de vista organizativo, son los comités sindicales mundiales y las redes sindicales.

En relación con los primeros, fue el sector de la moda el pionero e Inditex el primer grupo de empresas en el mundo en crear una estructura de este tipo.

La creación de este Comité se produjo en 2019, coincidiendo con la renovación del Acuerdo Marco Global entre Inditex e Industrial Global Union, “para compartir las mejores prácticas en materia de promoción de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva como base del fortalecimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la industria de la vestimenta, el textil y el calzado”.

Tal como se decía en la presentación del mismo, “este Comité estará compuesto por representantes sindicales de los principales clústeres de producción de Inditex así como por representantes de los sindicatos españoles CCOO y UGT. Sus 9 miembros estarán distribuidos del siguiente modo: un miembro en representación de la producción de África, un miembro en representación de la de América, cuatro miembros en representación de los clústeres de Asia, dos miembros en representación de los de Europa Occidental y un miembro en representación de Europa Oriental”.

Así, con la creación de este Comité Sindical Global, los representantes sindicales locales participarán de una manera más directa en la aplicación del Acuerdo Marco Global en sus respectivos clústeres y podrán contar con el asesoramiento de expertos sindicales, tal y como se estableció en la ampliación del marco de colaboración alcanzada en 2016.

En definitiva, con este órgano se trata de garantizar la uniformización de las condiciones laborales a lo largo de toda la cadena de suministro del grupo de empresas, haciendo que participen directamente en él los representantes de los trabajadores de las empresas proveedoras del grupo, y garantizando, sobre todo, la libertad sindical y la negociación colectiva, no solo en la empresa de cabecera, sino en todas las empresas que forman la cadena de suministro.

3.3. Redes Sindicales

Conceptualmente, las redes sindicales son “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” (Da Costa, 2016, p. 3). Además, esta vía constituye una forma adecuada de avanzar en la construcción de un sindicalismo global en un contexto globalizado que evidencia que las

condiciones de trabajo en un país son cada día más interdependientes de los demás países.

De este modo, “son tres los elementos conceptuales que conforman las redes sindicales: 1) el *subjetivo* (se trata de plataformas de interconexión integradas por una pluralidad de sindicatos nacionales y locales que tienen en común su implantación real o potencial en los diferentes lugares del mundo en los que genera empleo la empresa multinacional, lo que comprende la empresa matriz y las sucursales, filiales, concesionarias, franquicias, joint ventures, y toda su cadena de valor integrada por empresas auxiliares, contratistas, proveedoras, distribuidoras o suministradoras, según el modelo de negocio de cada multinacional); 2) el *objetivo, funcional o finalista* (pretenden ser instrumentos para la defensa del conjunto de los intereses colectivos de los trabajadores de la empresa multinacional y, en su caso, de su cadena de valor a través de la cooperación sindical internacional, pero en la práctica muestran ser estructuras sindicales débiles que con mucha dificultad logran convertirse en verdaderos interlocutores de la empresa multinacional); y 3) el *organizativo* (son estructuras de interrelación de una pluralidad de sujetos sindicales configuradas en red, figura intermedia entre la asociación y la mera coalición, y carentes de personalidad jurídica propia al no adoptar la forma asociativa)” (Almendros González, 2016, p. 284).

La principal contribución que las redes pueden hacer a la organización de los trabajadores (en Brasil, aunque esto es trasladable al resto de economías del mundo) es la posibilidad de crear mecanismos que permitan romper con la fragmentación sindical que limita a los sindicatos a actuar localmente a escala de los municipios. Las redes hacen posible el cruce de información sobre remuneración y condiciones laborales entre trabajadores de distintas regiones y el desarrollo de acciones conjuntas de solidaridad frente a los despidos y cierres de plantas. Sin esas iniciativas, los trabajadores permanecerían aislados en sus unidades productivas, sin conocimiento de lo que pasa en otros puntos de la empresa en la que trabajan (Da Costa, 2016, p. 8).

Así ha sucedido con la Red Sindical de proveedores de Inditex, multinacional española del sector de la moda que fue creada entre la federación sindical internacional Industrial Global Union y dicho grupo de empresas internacional, con el objetivo fundamental de que los trabajadores que prestan servicios en las fábricas y talleres situados en países del tercer mundo y que elaboran los productos para dicha multinacional puedan ver garantizada la aplicación de las

normas internacionales del trabajo –duración de la jornada, salarios, entorno laboral, etc.– y, al mismo tiempo, crear una red que desarrolle la solidaridad y el intercambio de información entre líderes sindicales a nivel de la fábrica.

3.4. Plataformas digitales: prácticas novedosas de acción sindical

Por último, en el campo de las plataformas digitales, también se han dado novedosas formas de acción sindical. En este ámbito se dan ciertos problemas en cuanto al ejercicio de los derechos colectivos: a) La atomización del sector generada por la naturaleza individual del proceso productivo; b) El uso de contratos de muy breve duración; c) Relaciones contractuales alejadas de la subordinación; d) La aplicación de algoritmos como método de determinación de las condiciones de trabajo, etcétera.

En relación con ello, los sindicatos han comprendido que es más necesaria que nunca la reorganización de sus funciones en orden a la defensa de los trabajadores de estas empresas, cada vez más presentes en el mercado de trabajo a todos los niveles, sobre todo, teniendo en cuenta que aunque una muy pequeña proporción de estos trabajadores trata con sindicatos los asuntos relacionados con su trabajo, “algunos de estos trabajadores han manifestado su deseo de tener sindicatos que representaran a las personas dedicadas al trabajo en plataformas digitales” (OIT, 2019, p. 85).

Sin embargo, esta reorganización no es sencilla, puesto que se ha topado con determinados problemas, relacionados, en primer lugar, con la democracia sindical de estas organizaciones, con la determinación de su representatividad y, por último, con la internacionalidad de las plataformas, lo que se topa de bruces con la conformación fundamentalmente nacional de los sindicatos (Domínguez Morales, 2019, p. 68).

Además de lo anterior, existe una dificultad añadida derivada de que, “en algunas jurisdicciones, la legislación actual en materia de competencia prohíba a los trabajadores independientes organizarse y negociar convenios colectivos con los operadores de las plataformas” (OIT, 2019, p. 115).

Estos factores de dificultad de la actuación del sindicato en el ámbito de las plataformas han traído como consecuencia la autoprotección de los trabajadores que prestan servicios en ellas, creando organizaciones específicas en cada uno de los países, siendo pionera en este aspecto Francia, cuya legislación reconoce

expresamente a los trabajadores de las plataformas, el derecho de formar sindicatos, adherirse a los ya creados y ejecutar acciones colectivas, pese a su calificación como trabajadores autónomos (Dominguez Morales, 2019, p. 65).

En España, por ejemplo, se han creado las asociaciones Ridersxderechos, formado por riders de Deliveroo, presentes en numerosas ciudades y que se comunican, preferentemente, a través de redes sociales, además, de realizar asambleas, y Asoriders (Asociación Española de Riders Mensajeros) que representa a mensajeros que trabajan para distintas empresas de reparto en calidad de autónomos, o la iniciativa sindical, llevada a cabo por el sindicato UGT, denominado “Turespuestasindical.es”, donde los afiliados de UGT que trabajan en plataformas digitales ponen al servicio de los usuarios la página a través de la que se proporciona soporte laboral a las personas trabajadoras que desarrollan sus trabajos en plataformas digitales. A este respecto, se ha dicho que “las tecnologías digitales y las nuevas formas de comunicación constituyen una oportunidad y una buena herramienta de acción y proselitismo sindical, para difundir sus mensajes, captar nuevos afiliados o, cuando menos, y en términos “millenials”, conseguir “followers” o seguidores (...) y ello como herramienta de trabajo y comunicación externa con sus afiliados, pero también interna con sus delegados y técnicos. Sería este el caso de la utilización de plataformas digitales de trabajo. En este sentido CCOO afirma que “ha logrado reducir en alrededor de un 15 por ciento los desplazamientos de sus responsables sindicales; además de haber intensificado las acciones de formación interna de sus trabajadores...” (Pastor, 2018, p. 120).

En otros países, se han formado sindicatos específicos o propios, como la agrupación sindical de Riders en Países Bajos (Riders Union FNV), creada a iniciativa de Riders de Deliveroo de aquel país.

Más allá de lo anterior, y de forma independiente a la participación de asociaciones profesionales como representantes de estos trabajadores, existen líneas de colaboración entre sindicatos y organizaciones propias de trabajadores de plataformas, como sucede con la organización Riders Union Bologna y el sindicato AdlCobas —en Italia—.

Por último, se han dado casos organizativos particulares para la defensa de estos trabajadores, conformados por plataformas entre organizaciones de varios países. Una de ellas es la Plataforma FairCrowdWork, creada en 2015 por el sindicato alemán IG Metall, la Cámara de Trabajo austriaca (AK, Arbeiterkam-

mern), el sindicato confederal austriaco (OGB) y el sindicato de trabajadores de cuello blanco sueco (Unionen). Se trata de una herramienta digital que proporciona información sobre trabajo en plataformas desde una perspectiva sindical, en relación con los derechos y obligaciones de los trabajadores de estas empresas, así como sobre los recursos de los que dispone el sindicato en favor de los mismos (OIT, 2019, p. 106). Al mismo tiempo, se publica información acerca del funcionamiento de determinadas plataformas en activo, cuya función es visibilizar las condiciones en las que se prestan servicios a través de las mismas —incluye información sobre tareas, clientes, número de trabajadores, salarios, formas de pago, etcétera—. Por otra parte, Turkopticon, plataforma estadounidense creada por los prestadores de servicios en Amazon Mechanical Turk —dedicada a la realización de microtareas, como traducción de documentos, realización de encuestas, entre otros—, ya realizaba un trabajo similar recogiendo las opiniones sobre el comportamiento de los clientes de dicha plataforma (Dominguez Morales, 2019, p. 67).

Estas organizaciones de trabajadores han llevado a cabo distintas y variadas acciones colectivas, relacionadas, por una parte, con la huelga o similares, como por ejemplo, “la desconexión de la plataforma por parte de los trabajadores, como ya lo harían los trabajadores del Reino Unido en 2016. También han organizado marchas en bicicleta como forma de protesta y de sensibilización de la población sobre la precariedad de su situación, así como campañas de desprestigio hacia las plataformas, en sus perfiles de Facebook” (Dominguez Morales, 2019, p. 65). Por otra parte, en otras ocasiones se han emprendido acciones judiciales para la consecución de los derechos de los trabajadores. Así, en Argentina, los taxistas miembros de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Taxis (FNSCT), afiliada a la ITF, llevaron a cabo una campaña para exigir el cumplimiento de la sentencia que ordenaba el cese de las actividades de Uber por estar favoreciendo la evasión fiscal y el uso de conductores sin licencia profesional, ni seguro de transporte público, llegando a establecer multas por importe de 5000USD para cada vehículo que desatara esta decisión. En segundo lugar, el Sindicato Alianza de Trabajadores del Taxi de Nueva York, afiliado a la ITF, presentó una demanda en nombre de 5000 chóferes de Uber como consecuencia del despojo de derechos laborales a los conductores al imponerles la condición de contratistas independientes, y, por último, en Dinamarca, el Sindicato 3F, afiliado a ITF ha promovido diversas acciones contra Uber consiguiendo la imposición por parte de los tribunales de sanciones por ofrecer ilegalmente servicios de taxi sin licencia (Trillo Párraga, 2016, p. 20).

Sin embargo, estas no son más que prácticas sindicales de actuación a nivel local. Pero mucho más allá de eso, la dimensión global que están adquiriendo estas empresas que actúan en el marco de la economía colaborativa necesitaría de acciones sindicales también globalizadas (Moreno Díaz, 2017, p. 86). Y, tal como ha sido dicho, los sindicatos, “con una estructura y un funcionamiento adaptados a las características de las empresas y el mercado de trabajo de la etapa fordista, hacen hincapié hoy en día en que el surgimiento del nuevo modelo de empresa-red transnacional requiere de nuevas formas de organización sindical en las compañías. Nuevas formas de organización que superen las fronteras nacionales formando observatorios, redes, comités de empresa globales, etc.” (Vivero Serrano, 2014, p. 187).

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA DIGITALIZACIÓN

4.1. Los instrumentos utilizados

El reconocimiento de derechos laborales en el ámbito internacional en el contexto de las cadenas mundiales de suministro ha ido recorriendo un camino no exento de dificultades.

Teniendo en cuenta que el derecho de negociación colectiva ha circunscrito su ámbito de actuación a las fronteras de cada país, en una sociedad internacional gobernada por la globalización, la articulación de derechos laborales para todo el conjunto no deviene nada fácil.

Los instrumentos que han sido utilizados hasta el momento han quedado reducidos al ámbito de la responsabilidad social, de carácter puramente voluntarista, y sin un respaldo jurídico efectivo. En efecto, en primer lugar, tales derechos empezaron a ser reconocidos a través de códigos de conducta, es decir, “un documento redactado voluntariamente por una empresa en el que se exponen una serie de principios que se compromete unilateralmente a seguir” (Cortina, 2017, p. 15).

Con el paso del tiempo, dichos códigos y en general la RSE han derivado en la formación y en la firma de Acuerdos Marco Globales, que representan un grado superior en la juridificación de los compromisos asumidos por este tipo de empresas cuando operan en el mercado mundial en el seno de una cadena mundial de suministro. Los referidos acuerdos “han cambiado el sentido de la

regulación pues ésta no se funda ya en la declaración unilateral de una empresa o grupo de empresas, sino en el acuerdo alcanzado 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” (Nieto Rojas, 2017, p. 196). Y es cierto que en este contexto internacional han comenzado a firmarse con cierta habitualidad estos Acuerdos Marco Globales, con el ánimo de que en toda la cadena de suministro se establezcan los mismos derechos que se reconocen en la cabecera de las empresas matrices.

4.2. La inserción de los derechos digitales en los Acuerdos Marco Globales

En el plano internacional, ya se ha dicho que son los Acuerdos Marco Globales los instrumentos que están sirviendo de base para recoger los derechos de los trabajadores en el seno de las grandes cadenas de suministro, fundamentalmente en el ámbito de las empresas multinacionales.

Aunque es cierto que estos acuerdos están siendo implementados paulatinamente en dicho contexto, también lo es que el contenido de los mismos todavía está en una etapa primigenia por lo que se refiere al reconocimiento de los derechos laborales. Es decir, teniendo en cuenta que el escenario donde se mueven los AMG son el de una gran empresa multinacional que encarga a proveedores situados en el tercer mundo productos que posteriormente aquella venderá en el mercado occidental, el contenido de tales acuerdos pasa urgentemente por salvar los más esenciales derechos de los trabajadores de las empresas proveedoras, todavía en fase embrionaria.

Como se ha puesto de manifiesto a lo largo de este trabajo, algunas federaciones sindicales internacionales (entre ellas, y principalmente, Industrial Global Union) llevan mucho tiempo trabajando con grandes cadenas multinacionales, básicamente del sector textil, en la negociación y firma de acuerdos marco globales para el reconocimiento de los derechos fundamentales laborales a los trabajadores que prestan servicios en los talleres y pequeños negocios que elaboran y surten de productos a las grandes multinacionales del sector de la moda⁶.

6 A este respecto, es de suma conocido el AMG firmado entre Industrial Global Union e Inditex a tal efecto, firmado en 2002 y renovado en varias ocasiones, la última de ellas en 2019.

A día de hoy, la implantación de estos acuerdos está empezando a ser generalizada, y son cada vez más los firmados en todos los ámbitos de la producción (no sólo en el sector textil). Y lo más importante de estos acuerdos es que aunque en su día empezaron a materializarse como manifestación de voluntades de las dos partes para cumplir una serie de compromisos en el marco de la RSE, con el paso del tiempo han ido adquiriendo una fuerza de obligar mucho mayor, con un alto grado de juridificación, significando, por tanto, un paso más en relación con los iniciales códigos de conducta y con la responsabilidad social que, inicialmente, propusieron los objetivos a cumplir en el ámbito internacional por este tipo de empresas cuando operan en el mercado mundial en el seno de una cadena mundial de suministro. Tal como se ha dicho, los referidos acuerdos “han cambiado el sentido de la regulación pues ésta no se funda ya en la declaración unilateral de una empresa o grupo de empresas, sino en el acuerdo alcanzado 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” (Moreno Díaz, 2021, p. 215). Por tanto, y en definitiva, lo más importante de estos acuerdos de regulación en el contexto internacional es el auge que han adquirido como mecanismo de formalización de obligaciones en el tráfico jurídico de las empresas multinacionales, dado que su firma por las partes tiene carácter jurídico vinculante, “pudiendo incorporar mecanismos de seguimiento, revisión y control y responden a la necesidad de interlocución sindical frente al poder cada vez más centralizado internacionalmente de las empresas multinacionales”⁷.

En relación con el contenido de los AMG, como se ha dicho, el contenido de los mismos está todavía en la fase de reconocimiento de los derechos fundamentales laborales, con carácter general. Hay que tener en cuenta que estos acuerdos se empezaron a firmar con las empresas transnacionales que contratan sus productos con fábricas y talleres situados en países en vías de desarrollo, donde los derechos relativos al trabajo decente, tales como la jornada máxima de trabajo, los salarios dignos o la seguridad y salud en el trabajo, son una quimera. Por tanto, los primeros acuerdos que se firmaron a principios de siglo tuvieron, como objetivo fundamental, el reconocimiento de estos derechos y su aseguramiento a lo largo de toda la cadena de suministro.

7 Observatorio del Trabajo en la Globalización, disponible en <https://www.observatoriodeltrabajo.org/actua/alternativas-sindicales/acuerdos-marco-globales>.

Con el paso del tiempo, y la consecución de ciertos logros en los aspectos básicos de aquél reconocimiento, se han logrado plasmar un buen número de acuerdos globales, que han ido incorporando nuevos derechos, centrados, sobre todo, en la seguridad y salud en el trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar o el respeto al medioambiente, sin dejar de insistir en los derechos básicos laborales. Y en relación con estos nuevos contenidos que están introduciendo los AMG más recientes, también están los aspectos tecnológicos.

Tan solo a modo de ejemplo, podemos citar algunos Acuerdos Marco Globales que han hecho menciones a estos aspectos:

4.2.1. AMG Norsk Hydro ASA (2016)

La empresa noruega Hydro ASA firmó en el año 2016 un Acuerdo con la Federación noruega unida de Sindicatos (Fellesforbundet) e IndustriEnergi, IMF (Sindicato Internacional de Trabajadores del Metal) e ICEM (Federación Internacional del Sindicato de Trabajadores de Industria química, energía, minería y obreros en general), el principal sindicato noruego de la industria química, con el objetivo fundamental de “crear un canal de información abierto entre las Partes sobre problemas de relaciones laborales para la mejora y desarrollo continuado de buenas prácticas laborales dentro de las operaciones que Hydro desarrolla a nivel mundial”.

Tras reconocer en los primeros puntos del Acuerdo los principales derechos laborales internacionales en el marco de la OIT (seguridad y salud, salario digno, horario de trabajo, prohibición de discriminación y prohibición de trabajo forzado y de trabajo infantil), el Acuerdo se refiere a la formación de los trabajadores de la empresa (punto 3), que se enuncia con carácter general, pero haciendo una mención especial del interés de la empresa en la “mejora de las habilidades de los trabajadores para utilizar nuevas tecnologías y equipos”.

Esta mención será bastante común en la mayoría de los AMG firmados recientemente, dado que, aunque las nuevas tecnologías de la información y la comunicación son una herramienta de producción que están presentes en el ámbito empresarial desde hace tiempo, la rapidez con la que se introducen cambios tecnológicos hace que la preocupación empresarial de formar a sus trabajadores en este campo sea constante, y así queda de manifiesto en los convenios colectivos nacionales, sino también en el contexto internacional, como veremos también en otros acuerdos.

4.2.2. AMG Solvay (2017)

Como nueva manifestación de lo anteriormente dicho, tenemos también el AMG que el Grupo Solvay, multinacional del sector químico, firmó en el año 2017 con Industriall Global Union.

Como es lógico, los principales contenidos del Acuerdo están centrados en los aspectos medioambientales y en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, hay un apartado donde se manifiesta la preocupación del Grupo por la formación de sus trabajadores, haciéndose constar el compromiso que aquél adquiere en relación con sus empleados durante su carrera en la “formación para prepararlos para nuevos empleos y tecnologías (y en el) desarrollo de conocimientos y capacidades”.

Por tanto, nueva manifestación de un grupo de empresas multinacional, en este caso del sector químico, por la formación continuada de sus trabajadores en el campo de las tecnologías, dada la importancia que las mismas tienen en el sector en el que este Grupo presta sus servicios a nivel mundial.

4.2.3. AMG PSA-Peugeot (2017)

En este recorrido por los acuerdos de las grandes empresas y grupos multinacionales tienen particular interés los relativos al sector de la automoción, por cuanto que su profundidad de contenido es mucho mayor que la de otros acuerdos.

En relación con él, también hace referencia a los aspectos derivados de la digitalización, pero, a diferencia de los de Solvay y Norsk, aquí se pone en relación a la tecnología con la conciliación de la vida laboral y personal, a través de la transformación digital de toda la organización del Grupo.

En efecto, en Peugeot existe un gran interés, manifestado en el Acuerdo, en su transformación digital, con el objetivo, entre otros, de “simplificar el trabajo diario y facilitar la vida de cada persona en su entorno de trabajo” (punto 2.7).

A partir de ahí, el Acuerdo manifiesta su interés por fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, teniendo en cuenta que ello contribuye “a mejorar la calidad de vida en el trabajo, a la prevención del estrés y a la competitividad de la empresa” (punto 2.4), y ello se hace a través de la adopción de dos series de medidas: la buena utilización de las nuevas formas de trabajo digital (mensajería,

telefonía móvil, redes sociales, etc.) y la organización de reuniones, garantizando el derecho a la desconexión.

La consecución de dicho objetivo se basa aquí en el teletrabajo, al que se concibe como “modo de trabajo innovador”, y que “puede contribuir a un mejor equilibrio entre el tiempo de vida y mejores condiciones de trabajo en la medida en que se tengan en cuenta las aspiraciones de los/as trabajadores/as y se respete la organización del trabajo establecida por la legislación nacional o los convenios colectivos”.

Además de ello, “la organización del teletrabajo se despliega dentro de los equipos del Grupo basándose en las herramientas digitales de PSA (...) y se inscribe en una dinámica de negociación a nivel local entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as”.

Por último, “la práctica del teletrabajo se favorecerá en todas partes donde sea posible, en función de la organización, de los oficios y de la reglamentación local. Cada país adopta una definición adaptada de las formas del teletrabajo admitidas y de los criterios de elegibilidad” (punto 2.4).

4.2.4. AMG Renault (2019)

El otro gran gigante de origen francés del sector de la automoción es el Grupo Renault, que en el año 2019 firmó el AMG con IndustriALL Global Union, las federaciones sindicales francesas y las demás federaciones sindicales o sindicatos representados en el Comité de Grupo.

El AMG firmado por Renault tiene una característica fundamental que lo distingue de todos los demás. A pesar de ser un acuerdo reciente y de una empresa con un gran componente tecnológico, el AMG de Renault prima por encima de todo a la persona y sus circunstancias por encima de cualquier otro aspecto de la evolución del Grupo, incluida la tecnología. En este sentido, persigue objetivos tales como la inclusión en el grupo, el espíritu de equipo, el trabajo colaborativo, la convivencia en los equipos o la personalización del papel de cada empleado en la empresa como síntomas inequívocos de la filosofía de esta multinacional. Como manifestación de ello, se establece que “aunque la inteligencia artificial ocupa una parte cada vez más importante en nuestros procesos, es evidente que el ser humano debe seguir al mando. Preservar esta parte humana en un mundo en plena digitalización es uno de nuestros retos”. En este contexto, “la

manera en que los empleados y las empleadas se adueñan de los nuevos entornos digitales es primordial, dado que el auge de los medios digitales transforma y seguirá transformando el mundo laboral, en virtud del avance imparable que la tecnología tiene en nuestras vidas y en el mercado de trabajo.

Eso no quita para que en Renault se sea consciente de la importancia de la tecnología y de que esta tiene una presencia ineludible en nuestra vida laboral. Sin embargo, a diferencia de otras empresas, aquí se intenta poner la tecnología al servicio del hombre, de forma que facilitando un mayor acceso humano a la tecnología necesaria para prestar el trabajo sea más fácil para el trabajador conciliar el trabajo y la vida familiar, porque ello repercutirá en un mejor ambiente laboral. Por ello, “el grupo Renault pone a disposición de sus empleados y empleadas diferentes herramientas digitales que les permiten día a día solventar las limitaciones espaciales y acceder en cualquier lugar y desde cualquier dispositivo (incluidos los suyos propios) a los sistemas de la empresa que necesiten. De esta manera, en función de su actividad, los empleados y las empleadas pueden disponer de un ordenador portátil o una tableta y, los empleados y las empleadas itinerantes, de un Smartphone”.

Por otra parte, se reconoce el derecho a la desconexión digital (punto 4.4), aquí especialmente importante teniendo en cuenta la presencia de la compañía en países muy diversos con husos horarios diferentes. Es por ello que el Acuerdo hace un extenso reconocimiento de este derecho en una triple vertiente: a) Los empleados y empleadas tienen el derecho a elegir conectarse o no fuera de su tiempo de trabajo habitual y durante sus periodos vacacionales, b) Estas conexiones deberán limitarse a un uso en las franjas horarias aplicables para ejercer su misión profesional. Durante estos periodos no están obligados a responder a los mensajes de correo electrónico ni a las llamadas telefónicas que reciban y procurarán que sus propios envíos y llamadas se produzcan solo en situaciones de emergencia excepcionales, limitándolas principalmente a aquellas que puedan afectar a la seguridad de los empleados y las empleadas y/o de los clientes; c) Los managers y los colaboradores velan por dar ejemplo: permanecen atentos y avisan en caso de sobrepasar manifiestamente los horarios de trabajo y/o de no respetar los tiempos de descanso.

5. CONCLUSIONES

1. El mercado de trabajo actual está dominado por la globalización y la tecnología, y ello repercute de una manera trascendental en el

ámbito del reconocimiento de derechos, sobre todo a nivel internacional.

2. En el plano internacional, el derecho de negociación colectiva es un derecho muy transgredido en todas las partes del mundo, y se hace difícil articular derechos laborales en el seno de las grandes empresas multinacionales que dominan el mercado mundial a través de las cadenas mundiales de suministro.
3. El reconocimiento de derechos laborales en este contexto se comenzó haciendo a través de códigos de conducta en el marco de la responsabilidad social, para luego dar un paso más a través de los Acuerdos Marco Globales (AMG), que representan un nivel de juridificación mayor, como muestra de lo que podría ser la negociación colectiva internacional.
4. En este escenario, y a pesar de la dificultad mencionada, se están empezando a reconocer en los AMG los nuevos derechos derivados de la digitalización. En el trabajo se muestran algunos ejemplos de tales reconocimientos, que tienen que ver, sobre todo, con el teletrabajo, la formación en competencias digitales, la desconexión digital y los derechos de información en relación con la inteligencia artificial.

BIBLIOGRAFÍA

- Almendros González, M.A. (2016): *Acción sindical en empresas multinacionales*, en Monografías Temas Laborales, nº 57: “Treinta Años de la Ley Orgánica de Libertad Sindical: Perspectivas y Retos” (Quesada Segura, R., coord.), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, p. 283-297.
- Cortina, R. (2011): *La dimensión transnacional de la negociación colectiva. Los Acuerdos Marco Globales*, Fundación Friedrich Ebert, Serie Aportes, nº 14, Ginebra.
- Da Costa, H. (2016): *Redes sindicales de trabajadores: desafíos globales y locales*, en Nueva Sociedad, nº 264, disponible en <https://nuso.org/articulo/redes-sindicales-de-trabajadores-desafios-globales-y-locales/>
- Domínguez Morales, A. (2019): *Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, nº 29.
- Fita Ortega, F. y Goerlich Pesset, J.M. (2017): *Sindicalismo y acción sindical en el siglo XXI: crisis económica y transformación del modelo productivo*, Arxius, nº 36-37 (pp. 37-48)

- Goerlich Pesset, J.M. (2019): *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, Revista de treball, economia y societat, nº 92.
- Moreno Díaz, J.M. (2021): *Sociedad digital, globalización y representación de los trabajadores en la empresa*, en AA.VV. (Mella Méndez, L. y E. de Muñagorri, R. dir.): “Globalización y digitalización del mercado de trabajo: propuestas para un empleo sostenible y decente”, Thomsom-Aranzadi, Pamplona.
- Moreno Díaz, J.M. (2019): *Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa*, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 7, nº 2 (p. 207-223).
- Moreno Díaz, J.M. (2018): *La negociación colectiva como medio fundamental de reconocimiento y defensa de las nuevas realidades derivadas de la industria 4.0*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 6, nº 1.
- Nieto Rojas, P. (2017): El papel de los sindicatos en la consecución de los ODS. Especial referencia a los acuerdos marco globales, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548587.pdf.
- OIT (2019): *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Ginebra.
- Pastor Martínez, Alberto (2018): *Representación de los trabajadores en la empresa digital*, Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 5, 111-122, disponible en <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.67>, recuperado el 27 de mayo de 2021.
- Rocha, F.; López, E.; Pobre, V; Temprano, L. (2016): *Vocational training for employment in Information and Communication Technologies in Spain*. Eurofound, Foundation Seminar Series, Dublin.
- Trillo Párraga, F. (2016): “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, en *Revista de Derecho Social*, nº 76.