

INNOVACIÓN SINDICAL: LAS REDES SOCIALES COMO INSTRUMENTO DE ORGANIZACIÓN Y DEFENSA COLECTIVA*

Maiedah Jalil Naji*
Universidad Pablo de Olavide

SUMARIO: –1. Introducción. –2. Factores que demandan la progresiva digitalización del sindicato. –3. La vigencia de las normas de la OIT como fundamento para la promoción de la innovación sindical. –4. Las redes sociales como herramienta de innovación sindical. –5. Dimensión jurídica: normativa obsoleta y perspectiva sesgada de legislador nacional. –6. Conclusiones.

RESUMEN

Las nuevas formas de organización del trabajo y de gestión de las personas trabajadoras puestas en marcha por las empresas contemporáneas apremian a la innovación sindical en todas sus dimensiones. En este sentido las nuevas TIC y en particular, el uso de las redes sociales se muestra como un instrumento imprescindible para atajar las brechas de participación y la infrarrepresentación que padecen los trabajadores atípicos. La eficacia y promoción de su uso depende de la capacidad sindical de adaptación a las formas de comunicación y de acción online. Pero también resulta necesaria una actuación legislativa coherente dirigida a tal fin y que se sitúe en la premisa de que la tecnología es y debe ser, también en el ámbito laboral, una herramienta de uso libre y público. Desechando así la visión que mantiene el legislador laboral centrada en considerarla en exclusiva como un instrumento propiedad del empresario.

ABSTRACT

The new forms of work organisation and management of working people implemented by contemporary companies press trade union innovation in all its dimensions. In this sense, the new ICTs and in particular the use of social networks is an essential instrument for tackling the participation gaps and under-representation suffered by atypical workers. The effectiveness and promotion of its use depends on the trade union's ability to adapt to the online forms of communication and action. However, coherent legislative action is also needed for this purpose, and based on the assumption that technology is and must be, also in the world of work, a tool for free and public use. Changing the focus that the labour legislator sustain, which considers it exclusively as an instrument owned by the employer.

*Recibido el 29 de febrero de 2020. Aceptado el 17 de abril de 2020.

* Personal Investigador en Formación.

Doc. Labor., núm. 119-Año 2020-Vol. I. ISSN: 0211-8556. Innovación sindical: las redes..., págs. 139 a 152

140 Innovación sindical: las redes sociales como instrumento...

DL

Palabras clave: Digitalización, trabajo atípico, innovación sindical, derechos digitales..

Key words: Digitalisation, atypical work, union innovation, digital rights.

1. INTRODUCCIÓN

El punto de partida tradicional para observar el estado de la fuerza sindical en un país es la densidad del sindicato, esto es, la proporción de empleados de un Estado que son miembros del sindicato. Los niveles de densidad sindical varían ampliamente entre los 28 Estados Miembros de la UE, desde alrededor del 70% en Finlandia, Suecia y Dinamarca, hasta el 8% en Francia. Los datos disponibles apuntan a una disminución general en Europa de las tasas de densidad sindical, que si bien en los últimos años parecen estar creciendo, no han seguido el ritmo del aumento del empleo post-crisis¹.

Las últimas cifras oficiales del Ministerio de Trabajo que se remontan a 2010², situaba la tasa de densidad sindical en España entorno al 19%. De acuerdo con las estadísticas de la OCDE, nuestra tasa de densidad sindical se mueve por debajo del 14% (datos del año 2018)³. Según datos a nivel nacional más recientes y no oficiales, las mejoras del empleo y las campañas puestas en marcha por los sindicatos españoles habrían logrado que durante 2016 y 2017 el número de afiliados se haya incrementado en unos 60.000 afiliados, después de experimentar una fuga durante la crisis que les llevó a perder en total casi 600.000 socios. El mayor sindicato de España es actualmente UGT, con alrededor de 960.000 afiliados en 2017, seguido de CCOO, que se estima contaría con unos 920.870 afiliados en la actualidad⁴.

Pese a la falta de datos oficiales más exactos al respecto, las cifras señaladas de densidad y/o afiliación sindical, no son completamente representativas de del estado de fuerza sindical y tampoco de la representatividad de la población ocupada que ostentan los sindicatos en un momento determinado. En primer lugar, porque los propios datos de afiliación sindical cuando son aportados por los sindicatos pueden ser inexactos al incluir a poblaciones afiliadas que no estarían ocupadas, como puede ser el caso de jubilados, estudiantes o desempleados. Y, en segundo lugar, porque en el estado de fuerza sindical influyen otros factores como el nivel de institucionalización o la capacidad de influencia que estos tengan, reflejado, por ejemplo, a través del número de votos que reciben en las elecciones sindicales. Por esta razón, para observar la fuerza sindical también se suelen tomar en consideración otros indicadores⁵. Respecto al número de votos que reciben en las elecciones de los comités de empresa, los últimos datos apuntan a un total de 266.118 delegados sindicales en empresas y centros de trabajo, que se reparten principalmente entre los dos grandes sindicatos CCOO (94.971) y UGT (86.530). El resto de los delegados sindicales corresponderían a USO (10.793), CSIF (10.334), ELA (8.425), y otros (55.065)⁶.

¹ FULTON, L., "Representación de los trabajadores en Europa", *Departamento de Investigación Laboral y ETUI*. Producido con la asistencia de la Red SEEurope, 2015, [en línea]: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations> (última consulta: 20 de marzo de 2019).

² MINISTERIO DE TRABAJO, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2010, [en línea]: <http://www.mtramiss.gob.es/estadisticas/ecvt2010/index.htm> (última consulta: 20 de marzo de 2019).

³ OECD: *Trade union density, OECD Statistics*, [en línea]: <https://stats.oecd.org/index.aspx?&id=124295>, (última consulta: 25 de marzo de 2019).

⁴ AGENCIA EFE, "Los sindicatos recuperan afiliados por segundo año, tras la fuga de la crisis", 4 feb. 2018, [en línea]: <https://www.efe.com/efe/espana/economia/los-sindicatos-recuperan-afiliados-por-segundo-ano-tras-la-fuga-de-crisis/10003-3513517>, (última consulta: 25 de marzo de 2019).

⁵ BENEYTO CALATAYUD, P.J., "Representación de la Unión Europea y España: Estructura, cobertura y nuevos retos", *Acciones e Investigaciones Sociales*, n.º 38/2018, pp. 37-62.

⁶ AGENCIA EFE, "Los sindicatos recuperan afiliados por segundo año, tras la fuga de la crisis", *op. cit.*

Doc. Labor., núm. 119-Año 2020-Vol. I. ISSN: 0211-8556. Innovación sindical: las redes..., págs. 139 a 152

En cualquier caso y en lo que nos interesa subrayar aquí, si tenemos en cuenta que la última cifra de ocupados en España apunta a 19.564.600 personas, en el último trimestre de 2018⁷, la población ocupada que a priori no participa en las instituciones colectivas del trabajo es bastante significativa. Esto en gran parte se puede explicar como una consecuencia directa de la fragmentación que la globalización y el impacto de la revolución tecnológica ha producido sobre el mercado de trabajo y la población trabajadora y que dificulta el acercamiento de las organizaciones sindicales a grandes poblaciones de trabajadores (jóvenes, mujeres, inmigrantes, personas de edad avanzada), empleadas a través de lo que se ha denominado formas de trabajo atípicas (trabajo temporal y/o a tiempo parcial, trabajo a través de ETT, empresas multiservicio, empleados a través de plataformas digitales, teletrabajadores, falsos autónomos, empleados de las relaciones especiales de trabajo, etc.)⁸.

En España, los últimos datos disponibles ya reflejaban las bajas tasas de sindicalización entre los trabajadores atípicos. En 2010 el 13% de los trabajadores temporales estaban afiliados a un sindicato, en comparación con el 23% de los trabajadores con contrato indefinido. En relación con la representación de los trabajadores a tiempo parcial, al igual que ocurre en el caso del empleo temporal, estos poseen una ratio de afiliación sindical sensiblemente inferior a la de los trabajadores a tiempo completo (13,7% frente al 18,5% de los trabajadores con jornada completa). Esta situación en los últimos años y según algunos informes más recientes en el ámbito europeo, iría en aumento como consecuencia de la proliferación y generalización de las nuevas formas de empleo frente al empleo estándar⁹.

2. FACTORES QUE DEMANDAN LA PROGRESIVA DIGITALIZACIÓN DEL SINDICATO

En general, cuanto más bajo es el nivel de densidad sindical, mayor es el alcance de la fragmentación de la representatividad sindical, y de la concentración de los trabajadores que están afiliados en unos pocos sectores económicos y grupos ocupacionales. En particular, se ha señalado que tiende a influir en el nivel de densidad sindical: el sector de actividad (el sector público, incluidos los servicios públicos y las actividades de fabricación más "tradicionales" siguen representando el núcleo de los sectores sindicalizados. La densidad sindical es mucho menor en el sector privado, y más aún en aquellos que se encuentran en expansión); la edad (los trabajadores jóvenes parecen ser casi invariablemente el grupo de trabajadores más problemático para sindicalizarse); el tamaño de la empresa (las pequeñas y medianas empresas y las microempresas, muestran niveles sistemáticamente más bajos de sindicalización); las formas de relación de trabajo (los trabajadores con contratos temporales y aquellos empleados bajo otras modalidades de trabajo atípicas también son más difíciles de sindicalizar)¹⁰.

A su vez, estos factores tienden a fomentarse o retroalimentarse. Por ejemplo, los trabajadores jóvenes son empleados en mayor medida bajo contratos de trabajo atípicos y, tienen mayor presencia en el empleo del sector privado. Por otra parte, estas condiciones se combinan frecuentemente con otras variables, como el género y la nacionalidad. Las mujeres y los trabajadores inmigrantes se asocian con tasas de sindicalización más bajas que el promedio, princi-

⁷ INE: *Encuesta de Población Activa*, Trimestre 4/2018, [en línea]: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595, (última consulta: 25 de marzo de 2020).

⁸ Ya en el año 2010 a nivel europeo se advertía de la fragmentación de la representatividad sindical y de la necesidad de adoptar estrategias para reclutar a nuevos grupos de trabajadores, en este sentido, véase el informe: EUROFOUND, *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, [en línea]: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers>, (última consulta: 20 de marzo de 2019).

⁹ JAUMOTTE, F.; OSORIO BUITRON, C., "Inequality and labor market institutions", *International Monetary Fund staff discussion note*, SDN/15/14, 2015, [en línea]: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/inequality-and-labor-market-institutions-42987> (última consulta: 25 de marzo de 2019).

¹⁰ EUROFOUND (2010), *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, *op. cit.*, p. 13.

Doc. Labor., núm. 119-Año 2020-Vol. I. ISSN: 0211-8556. Innovación sindical: las redes..., págs. 139 a 152

142 Innovación sindical: las redes sociales como instrumento...

DL

palmente debido a que se concentran en ciertos sectores económicos y que también son empleados mediante contratos atípicos. De hecho, cuando se reflejan altas tasas de sindicalización entre las mujeres son más el efecto del sector que del género. En este sentido, se aprecia que las tasas especialmente altas de sindicalización femenina se encuentran en el sector público.

La segmentación de la afiliación sindical se trata de un indicador fundamental de la debilidad de los sindicatos, incluso aún mayor que la erosión de los niveles de densidad sindical en general, puesto que la primera desafía en mayor forma la representatividad general de los sindicatos. Pero no sólo, en el caso de la reducción de la participación de los jóvenes en los sindicatos, la segmentación de la afiliación sindical también pone en peligro las perspectivas de una renovación generacional. Al respecto, es alarmante el dato de que la brecha de afiliación entre los sectores público y privado (donde se concentran la mayoría de jóvenes) es cada vez más importante en muchos países, incluidos Portugal, España y el Reino Unido, así como en los países del este y centro de Europa¹¹.

Las causas de la escasa participación, representación y acción colectiva que caracteriza a estos trabajadores son variadas. Es cierto que influye el desconocimiento o en algunos casos rechazo, hacia las organizaciones sindicales tradicionales por parte de los propios grupos de trabajadores, que se definen por haber sufrido a lo largo de la historia una relegación a un segundo plano de sus intereses y cuyas bibliografías laborales se encuentran marcadas por la precariedad, como es el caso de las mujeres, los jóvenes o los trabajadores inmigrantes.

Aunque en mayor medida estarían relacionadas con la transformación que viene experimentando el mundo del trabajo y los desafíos que estos cambios plantean al movimiento sindical. Entre ellos, la pérdida de legitimidad sindical durante los momentos de recesión económica, las nuevas tecnologías, la globalización y las nuevas formas de organización empresarial, así como de ciertos principios reguladores de la actividad productiva en el ámbito supranacional, que de la misma forma que están afectando a innumerables instituciones del derecho del trabajo, afectan de forma muy importante a los derechos colectivos de participación y representación de los trabajadores restándoles importantes dosis de eficacia. Es decir, las causas que subyacen a la exclusión cada vez mayor de capas más amplias de trabajadores de los ámbitos de actuación del sindicalismo tradicional están estrechamente conectadas con los desafíos organizativos y orgánicos que los cambios en las modalidades de empleo, incluido el creciente fenómeno del trabajo en plataformas y el trabajo esporádico plantean al movimiento sindical¹².

Concretamente, el paradigma empresarial actual se caracteriza por sus múltiples variables de interconexión que favorecen la deslocalización el aislamiento de los trabajadores, y por ende disminuyen la cobertura de los derechos de libertad sindical¹³. En los nuevos entornos, los trabajadores suelen operar de forma independiente y aislada, en espacios geográficos potencialmente muy extensos y en competencia directa unos con otros. Además, el trabajo atípico es a menudo también de corta duración o basado en la realización de tareas puntuales. El hecho de pasar continuamente de un a otro trabajo esporádico, entre diversos sectores y, sin la intención de permanecer a largo plazo en el empleo en cuestión, afecta inevitablemente la capacidad de los trabajadores atípicos para establecer una comunidad de acción e identificar sus intereses compartidos. Pero también a la capacidad de los sindicatos de extender y mantener su ámbito de acción sobre estos trabajadores que se caracterizan por los altos niveles de rotación e inestabilidad en el empleo. Otras de las dificultades concretas para la organización colectiva del trabajo en este ámbito serían las dudas todavía no esclarecidas judicialmente sobre la condición

¹¹ EUROFOUND, *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, *op. cit.*, p. 14.

¹² FITA ORTEGA, F.; GOERLICH PESET, J.M., "Sindicalismo y acción sindical en el siglo XXI: Crisis económica y transformación del modelo productivo", *Arxius de Sociologia*, n.º 36-37, 2017, pp. 37-47.

¹³ PASTOR MARTÍNEZ, A., "Representación de los trabajadores en la empresa digital", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, n.º 5, 2018, p. 112.

Doc. Labor., núm. 119-Año 2020-Vol. I. ISSN: 0211-8556. Innovación sindical: las redes..., págs. 139 a 152

formal de autónomos o trabajadores dependientes de algunos trabajadores atípicos. O el riesgo de represalias (en términos digitales "desactivación") ante cualquier intento de reivindicación individual o colectiva de derechos y condiciones de trabajo más justas¹⁴.

En definitiva, las complicaciones que afectan a la eficacia de los derechos colectivos en estos nuevos entornos laborales, provienen de: las limitaciones derivadas de la situación laboral (temporalidad, deslocalización...); de las exclusiones explícitas normativas con respecto a la protección de estos trabajadores (trabajo dependiente, relaciones laborales especiales...); de las normativas obsoletas (relacionadas por ejemplo, con la obsolescencia que se deriva del marco normativo laboral que garantiza los derechos instrumentales a los derechos colectivos); de las dificultades para identificar al empleador (supuestos de descentralización productiva o empresas red); y de los posibles conflictos entre legislación laboral con respecto a la legislación en materia de no competencia (reconocimiento de derechos colectivos a trabajadores formalmente independientes).

Todo lo cual apunta a que, no estamos propiamente ante una crisis del sindicalismo como tal, que sigue siendo más necesario que nunca en su función de nivelar la desigualdad existente entre capital y trabajo, sino a la ineficiencia de un particular modo de hacer sindicalismo. Que atendiendo a todas estas circunstancias que caracterizan al trabajo de hoy día está obligado impregnarse de dichos cambios y a la adopción de estrategias que fomenten el alcance de su acción a las nuevas modalidades en que se realiza el trabajo¹⁵.

Y ello pese a que el nivel de integración institucional de las organizaciones sindicales históricas en nuestro país les siga permitiendo una gran influencia, por ejemplo, en términos de niveles de cobertura de la negociación colectiva, salvando así de alguna forma las apuntadas pérdidas de densidad sindical y brechas de representación. Resulta necesario que se empiecen a tomar medidas encaminadas principalmente a la extensión del disfrute de los derechos colectivos a las amplias capas de trabajadores que a día de hoy aparecen excluidos, para contrarrestar estos problemas estructurales. Los sindicatos con mayor implantación deben utilizar su posición actual de fuerza para adaptarse al actual y futuro mundo del trabajo, porque ello resulta indispensable si quieren seguir desarrollando eficazmente sus funciones a medio y largo plazo, pero sobre todo porque también, junto con los poderes públicos y los demás agentes sociales, ostentan la responsabilidad de garantizar la eficacia hacia todos los tipos de trabajadores de los derechos colectivos en cuanto a derechos humanos fundamentales en el trabajo. En este sentido, no resulta discutible que la restricción o ineficacia de los derechos colectivos suponen un indicador de alto nivel sobre la deficiencia democrática de un país.

3. LA VIGENCIA DE LAS NORMAS DE LA OIT COMO FUNDAMENTO PARA LA PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN SINDICAL

Los derechos colectivos, se encuadran dentro de los objetivos centrales de la OIT, como derechos humanos fundamentales cuyo ejercicio tiene gran trascendencia en las condiciones de trabajo y de vida, así como en el desarrollo y la progresión de los sistemas económicos y sociales. La OIT se ha caracterizado a lo largo de la historia por ostentar la iniciativa en la regulación, la promoción y el cumplimiento de la libertad de asociación y la libertad sindical, así como, del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva¹⁷.

¹⁴ JOHNSTON, H., LAND-KAZLAUSKAS, C., "Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy", *ILO, WP-94*, 2018, pp. 23-24.

¹⁵ RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., "Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica", *Teoría y Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, n.º 23, 2018, p. 75.

¹⁶ OIT, *La libertad de asociación y libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, 2008, p. 9.

¹⁷ CARRIZOSA PRIETO, E., "Los modelos de tutela del derecho de libertad sindical en el ámbito internacional", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, vol. 3, n.º 3, Adapt University Press, 2015, pp. 6-7.

144 Innovación sindical: las redes sociales como instrumento...

DL

Efectivamente, estos derechos se encuentran en diversos instrumentos normativos internacionales, como en la Constitución de la OIT de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944. Así mismo, están expresamente reconocidos en el Convenio n.º 87 de 1948 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio n.º 98 de 1949 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. A ellos se añade, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), que afirma que los derechos recogidos en los Convenios son de obligado cumplimiento por todos los Estados que han aceptado la Constitución y forman parte de la OIT, independientemente de que los hayan ratificado o no¹⁸.

En cuanto al ámbito subjetivo de estos derechos y su titularidad extensiva a todos los tipos de trabajadores, estas normas de la OIT que rigen la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva se fundamentan sobre la base de una definición del concepto de "trabajador" que ha sido interpretada de forma amplia por el órgano que ostenta el control normativo de la OIT, el Comité de Libertad Sindical¹⁹. Ya en el año 1983, este órgano se ocupó de pronunciarse acerca del amparo que el Convenio n.º 87 despliega frente a los trabajadores temporales, los trabajadores autónomos, las trabajadoras y trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio, en la medida en que no están de ninguna forma excluidos explícitamente de su ámbito subjetivo²⁰.

Más recientemente, el Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado sobre el alcance del artículo 2 del Convenio n.º 87 que establece que "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas"; y sobre la previsión contenida en su artículo 3 en relación con la prohibición de injerencia por parte de las autoridades públicas mediante la adopción de trabas administrativas que limiten el derecho a fundar sindicatos y asociarse a ellos, sosteniendo que es contrario al citado Convenio impedir los sindicatos de trabajadores autónomos o impedir a los trabajadores autónomos su derecho de afiliarse al sindicato de su elección, porque ello resultaría discriminatorio por razón de la ocupación²¹.

El Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado en numerosas ocasiones advirtiendo que, en base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores (con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía) deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como, el de afiliarse a las mismas. En virtud de lo anterior, el Comité, al igual que la Comisión de Expertos, pide a los Gobiernos que adopten las medidas necesarias y, cuando correspondan, modifiquen la legislación con el fin de garantizar que todos los trabajadores, sin distinción alguna, incluidos los trabajadores por cuenta propia y los que están empleados en el marco de contratos de derecho civil, disfruten del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como, de afiliarse a las mismas, en el sentido de lo dispuesto en el Convenio n.º 87²².

¹⁸ Art. 2 a) y d) de la *Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, adoptada en la 86.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

¹⁹ SERRANO GARCÍA, J.M., BORELLI, S., "El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital", *Revista de Derecho Social*, n.º 80, 2017, pp. 245-249.

²⁰ RUBIANO, C., "Precarious work and access to collective bargaining: What are the legal obstacles?", *International Journal of Labour Research*, n.º 5, 2013, pp. 133-151.

²¹ Al respecto, véase el Caso n.º 2868, Panamá, queja de 6 de junio 2011 y el Caso n.º 3048, Panamá, queja de 30 de septiembre 2013.

²² Entre otros, Caso n.º 2888, Polonia, queja presentada el 28 de julio de 2011; Caso n.º 2786 República Dominicana, queja presentada el 26 de mayo 2010.

La importancia de reconocer y facilitar el disfrute de estos derechos colectivos en las relaciones de trabajo atípicas, se ha puesto de manifiesto en varios informes que se han elaborado por la OIT²³. Concretamente, el informe *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*²⁴ sostiene que: "Los órganos que controlan la OIT han insistido siempre en el hecho de que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, cualquiera que sea su estatuto, que sean trabajadores independientes, empleados de dirección o trabajadores de cooperativa, deben disfrutar del derecho a crear sindicatos y adherirse a los de su elección. Esto es muy importante para las categorías de trabajadores más vulnerables para los cuales el derecho a organizarse es un medio para salir de la marginación y la pobreza".

La OIT también es consciente de las dificultades prácticas que intervienen en el reconocimiento de estos derechos en los entornos de empleo atípicos, reconociendo en uno de sus numerosos informes que: "Los cambios en los marcos jurídicos y en la organización del trabajo, junto con la persistencia del empleo informal, hacen más difícil para los trabajadores organizarse y representar sus intereses colectivos. Las microempresas y las pequeñas empresas de la economía informal pueden asimismo tener dificultades para que sus intereses sean representados adecuadamente por las organizaciones de empleadores"²⁵.

Advirtiéndose en numerosas ocasiones de la estrecha relación que existe entre los fenómenos de atipicidad en los contratos con la individualización del trabajo y la descolectivización de los trabajadores. Y de cómo los trabajadores atípicos pueden verse excluidos del acceso a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, bien por motivos legales o porque su vinculación con el lugar de trabajo es más débil²⁶. Resaltando que la precariedad y desigualdad derivada de unas relaciones de empleo atípicas obligan a la "revitalización de la representación colectiva", y a la necesidad de que los sindicatos pongan en marcha métodos nuevos e innovadores para extender su acción a todos los trabajadores, particularmente a los trabajadores informales o atípicos²⁷.

En este sentido, la OIT apunta a que las técnicas de organización innovadoras e inclusivas por parte de las organizaciones de trabajadores deben adoptarse, en particular, mediante el uso de la tecnología digital, para organizar a los trabajadores de las nuevas formas de empleo y fomentar la participación en formas de acción conectada. Ya que la tecnología digital "ofrece a las organizaciones de trabajadores el potencial de conectarse con trabajadores fuera de los lugares de trabajo tradicionales y ofrecer nuevos servicios, como el análisis automático de datos a gran escala para diseñar estrategias eficaces y el intercambio de información sobre las plataformas de microtarefas o la transferibilidad de las prestaciones sociales"²⁸.

²³ Tales como: *La libertad de asociación y libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, 2008; *Su voz en el trabajo*, 2000; *Organizarse en pos de la justicia social*, 2004; *Dar un rostro humano a la globalización*, 2012. Todos ellos son de sumo interés y advierten que la única manera de lograr un "trabajo decente" para todas las mujeres y hombres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, es que todos los trabajadores tengan la posibilidad de disfrutar de derechos colectivos.

²⁴ OIT, *La libertad de asociación y libertad sindical en la práctica...*, op. cit., p. 24.

²⁵ OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, p. 44.

²⁶ OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, op. cit., p. 43. ILO, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office, Geneva, 2016, pp. 208-215.

²⁷ OIT, "La libertad de asociación y libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas", op. cit., p. 11.

²⁸ OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, op. cit., pp. 43-44.

146 Innovación sindical: las redes sociales como instrumento...

DL

4. LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA DE INNOVACIÓN SINDICAL

Cuando hablamos de innovación sindical lo primero que resulta conveniente es definir a qué nos estamos refiriendo. Uno de los primeros estudios que aplica sistemáticamente el concepto de innovación al análisis de las acciones sindicales es el informe sobre prácticas sindicales antidiscriminatorias y de gestión de la diversidad encargado por la UE y elaborado por el Working Lives Research Institute (WLRU)²⁹. Este informe define las prácticas sindicales innovadoras como "aquellas que representan nuevas formas de compromiso para el sindicato en el contexto en el que operan, o formas de compromiso que se extienden más allá de las comunidades sindicales tradicionales".

Es decir, la innovación sindical no solo estará relacionada con la adopción estrategias novedosas en su entorno tradicional de acción, y/o el uso de herramientas que permitan a los sindicatos ser más efectivos en su acción sino también con la búsqueda de estrategias dirigidas hacia fuera de su audiencia tradicional. Las prácticas sindicales innovadoras, que se diferencian de las iniciativas empresariales innovadoras por la ausencia en éstas de ánimo de lucro, buscan el abordaje de emergentes o nuevos retos, o bien tratan de solucionar un problema existente de manera más efectiva.

En el ámbito de la innovación sindical existen varias dimensiones y tipos de medidas. La innovación puede estar referida a la estructura organizativa, que implica, entre otras, un cambio de liderazgo sindical; una reforma de la organización sindical interna (por ejemplo, la creación de nuevas unidades); también estarían dentro de esta dimensión la fusión o cooperación con otras organizaciones, etc. La innovación sindical además puede darse con respecto a la elección de estrategias, que incluiría tanto la adopción de nuevas estrategias, como cambios en la priorización entre estrategias ya perseguidas (por ejemplo, poner un mayor énfasis en la organización de los trabajadores en comparación con períodos anteriores). Otra dimensión de la innovación sindical se da en relación con la selección del grupo objetivo al que dirigir su acción, definido, en función de su posición en el mercado laboral (trabajadores precarios, trabajadores de nuevas profesiones) o en relación con otros criterios sociales más amplios (jubilados, inmigrantes, opinión pública en general)³⁰.

De hecho, y con objeto de ampliar su campo de acción hacia los trabajadores atípicos, los tipos de medidas que están empleando los sindicatos son diversas, y para su análisis se han identificados principalmente tres enfoques. El primero de ellos estaría relacionado con la adopción de medidas de índole jurídica y/o legislativa. Concretamente dentro de este enfoque los sindicatos se han centrado en apoyar la tramitación de las demandas por clasificación errónea presentadas por los trabajadores o en la propuesta de reformas legislativas (falsos autónomos, cesión ilegal de trabajadores, etc.). Un segundo enfoque es el que incluye la adopción de medidas encaminadas a la creación de coaliciones de apoyo y a la formalización de alianzas con asociaciones constituidas por trabajadores atípicos. Y el tercero es el que pone énfasis en la adopción de medidas de organizativas y de acción o movilización, cuyo objeto es el de captar a más trabajadores atípicos promoviendo la sensibilización hacia las condiciones específicas en que estos ejecutan su prestación de servicios. Es decir, se centra en la búsqueda de mecanismos para ampliar su representatividad a través de la mayor incorporación de trabajadores con empleos atípicos a sus filas³¹.

²⁹ WORKING LIVES RESEARCH INSTITUTE (WLRU), *Trade union practices on anti-discrimination and diversity: Report for European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Publications Office of the European Union, Luxembourg*, 2010, p. 9.

³⁰ ETUI, *Innovative union practices in Central-Eastern Europe*, edited by BERNACIAK, M., KAHANCOVÁ, M., Brussels, 2017, p. 12.

³¹ ILO, *Non-standard employment around the world...*, op. cit., pp. 208-215.

En definitiva, se puede poder en marcha la innovación sindical a través de diversos métodos o adoptando distintos enfoques, aunque en todos ellos, hoy en día, incide de forma muy importante el uso de las tecnologías digitales³². Las TIC se están mostrando como una herramienta esencial, permitiendo o facilitando a los sindicatos de clase prestar cobertura sindical y jurídica a los conflictos laborales emergentes, sobre todo en el ámbito del trabajo atípico³³.

En nuestro país, cabe señalar la puesta en marcha de diferentes iniciativas de este tipo. Por ejemplo, y dirigida a los trabajadores de plataformas digitales por UGT: (<http://www.turespues-sindical.es>). Aunque estas iniciativas no sólo se están adoptando para este colectivo de trabajadores, sino que existen otras encaminadas a los trabajadores atípicos que prestan sus servicios en sectores más tradicionales, como la estrategia adoptada por las federaciones de servicios y de construcción de CCOO (<http://precaritywar.es>). O la campaña también lanzada por CCOO para acercarse a los profesionales más precarios #SummerWar, orientada especialmente a los trabajadores con empleos asociados al tirón del turismo como socorristas, becarios, limpiadores... Para todos ellos han creado Trabajo en verano. (<https://trabajoenverano.ccoo.es/>) página web en la que pueden formular consultas, resolver dudas o denunciar irregularidades).

Parece que los sindicatos han tomado conciencia de que la utilización de las redes sociales permite salvar, entre otros, los obstáculos derivados de la dispersión geográfica y de la inestabilidad en el empleo que caracteriza a cada vez más trabajadores³⁴. Se trata de un instrumento que se está mostrando útil para fomentar la participación de los trabajadores en las campañas sindicales porque ayuda a fortalecer el sentido de identidad colectiva entre fuerzas de trabajo dispersas. El hecho de proporcionar a los trabajadores, a través de estos medios, apoyo práctico y emocional y asegurar el mantenimiento del compromiso colectivo/sindical dentro y fuera del centro de trabajo, esto es, también durante las transiciones laborales, cobra vital importancia en un mercado de trabajo caracterizado por el auge o la generalización de los niveles de rotación laboral.

El uso sindical de las redes sociales supone también un medio frente a la hostilidad sindical o la deslegitimación de las campañas sindicales. Las relaciones y comunicaciones a través de las redes tienden a desarrollarse de forma descentralizada. El movimiento sindical a través de las redes facilita que sea dirigido por los propios trabajadores, esto es, que se caracterice por ser horizontal y de base. Adoptando las tecnologías emergentes de comunicación estructuralmente dispersas y horizontales, el movimiento sindical puede dar voz más fácilmente a los trabajadores tradicionalmente excluidos, y permitirles aportar sus testimonios personales. Tales testimonios, a su vez son una herramienta de comunicación emocionalmente poderosa, que aumentan la autenticidad de las campañas, logrando dotarlas de mayor legitimidad. En este sentido, la opinión pública y los medios de comunicación tienden a ser mucho más empáticos con los movimientos construidos de abajo hacia arriba (horizontales) que con los jerárquicos³⁵.

Estas fórmulas de comunicación también permiten que los sindicatos puedan involucrar en sus acciones a partes interesadas y externas a la organización, así como dar mayor repercusión

³² BERNACIAK, M., "¿Quiere saber como se fragua la innovación sindical? Basta con echar un vistazo a Europa Central y del Este", *Equal Times*, 5 de septiembre de 2017 [en línea]: <https://www.equaltimes.org/quiere-saber-como-se-fragua-la-XJoTShNK1u>, (última consulta: 25 de marzo de 2019).

³³ Es lo que en el ámbito internacional se está denominando "WorkerTech" y en su definición se incluye de forma amplia cualquier uso de la tecnología en aras a facilitar, mejorar y/o garantizar los derechos de los nuevos trabajadores flexibles (colectivos, individuales o de protección social). Véase una introducción al concepto en: INLINE, *The emergence of WorkerTech*, 2018, [en línea]: <https://www.inlinepolicy.com/the-emergence-of-workertech-whitepaper>, (última consulta: 25 de marzo de 2019).

³⁴ PAQUIER, V., WOOD A.J., "The power of social media as a labour campaigning tool: lessons from OUR Walmart and the Fight for 15", *ETUI Policy Brief*, n.º 10, 2018, pp. 2-3.

³⁵ Idem.

148 Innovación sindical: las redes sociales como instrumento...

DL

a las acciones *offline*. Esto se da principalmente al permitir la participación a través de actos como "compartir", "me gusta", "comentar" "retweetear", esto es, lo que se ha denominado "activismo digital". La acumulación de estos diminutos actos de participación ha demostrado tener impactos sociales significativos, ya que por un lado, las formas digitales de acción pueden ser un paso inicial hacia formas más profundas y "físicas" de participación³⁶. Y por otro, porque las acciones digitales cuando se usan en combinación con acciones *offline*, pueden ser una herramienta muy efectiva para presionar a las empresas contemporáneas, mediante la apelación a sus activos inmateriales más valiosos en el entorno económico actual: su marca y reputación.

Pese a todas estas ventajas, el mero uso de las nuevas tecnologías o de las redes sociales por parte de los sindicatos no garantizan la adopción de una estrategia innovadora, ya que la eficacia en el aprovechamiento de las ventajas que despliega el uso sindical de estas herramientas depende de la capacidad de creatividad e innovación que éstos desarrollen también en su ámbito de actuación físico³⁷. En este sentido, no es suficiente con la mera presencia en las redes sociales o con la utilización de la tecnología para dar por cumplido el objetivo de renovación del sindicato.

Una buena presencia digital que garantice llegar a los entornos laborales atípicos depende de una apertura de la organización sindical tradicional. De esta forma, los sindicatos deben organizarse de manera menos burocrática, y más interconectada, facilitando la participación y buscando la comunicación ascendente en todos sus ámbitos, si desean integrar con éxito las redes sociales. Es necesaria la puesta en marcha de estrategias concretas y bien configuradas, donde la figura del "organizador" sindical en redes que puede proporcionar la "supervisión estratégica" en la construcción de redes de trabajadores en redes sociales puede resultar muy ventajosa. No obstante, resulta trascendental que el estilo de comunicación del sindicato mute desde la forma tradicional de comunicación "de organización a persona" a otra que prime la comunicación "de persona a persona". Para ello es trascendental el desarrollo de habilidades y competencias digitales en la población trabajadora y en sus potenciales representantes.

5. DIMENSIÓN JURÍDICA: NORMATIVA OBSOLETA Y PERSPECTIVA SEGGADA DE LEGISLADOR NACIONAL

Finalmente, la innovación sindical debe estar promovida a través de la adopción de políticas públicas concretas y encaminadas a ese fin. Así lo reconoce la propia OIT que insiste en la necesidad de que los países y también las regiones promuevan activamente estas opciones a través de la adopción de políticas públicas que garanticen revitalizar la representación colectiva, y extender así la aplicación de los convenios fundamentales a todos los tipos de trabajadores³⁸.

Resulta indispensable valerse de un marco jurídico garantista que asegure de una parte, la tutela de los derechos de expresión e información de los trabajadores en los medios digitales, y de otra, el control de la fiscalización que puede hacer el empresario en aras a controlar, manipular o represaliar la dinámica colectiva en la web. De esta forma se hace necesaria la adaptación o reformulación de la normativa jurídico-laboral, sobre la base de una perspectiva que deseché los sesgos que viene manteniendo hasta el momento.

Las nuevas tecnologías y las redes sociales ofrecen importantes oportunidades a la acción sindical para renovar los instrumentos de información y comunicación y extender su acción hacia

³⁶ GIL GARCÍA, J., "Las redes sociales como infraestructura de la acción colectiva: análisis comparativo entre Facebook y N-1 a través del 15M", *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, n.º 228, 2012, pp. 65-80.

³⁷ CARNEIRO, B., "Trade unions and Facebook: The need to improve dialogue and expand networks", *ETUI Policy Brief*, n.º 5/2018, pp. 1-7.

³⁸ OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, op. cit., pp. 42-45.

los trabajadores atípicos, pero ello también requiere de un marco legal garantista e incentivador. Es decir, estas nuevas formas de organización del trabajo y de prestación de servicios van a requerir cambios en la forma en que las organizaciones sindicales se comuniquen con sus afiliados y con los trabajadores en general, y ello exige la reformulación, de los derechos instrumentales al ejercicio de los derechos colectivos. Puesto que la regulación legal de los medios de apoyo a la acción sindical está claramente desfasada en varios sentidos.

Por un lado, estarían las garantías legales previstas por nuestro ordenamiento jurídico que están diseñadas en clave física, y que deberían ser reformuladas en función de las características de los nuevos entornos laborales³⁹. Por ejemplo: el artículo 78 del TRLET reconoce el derecho de reunión en el centro de trabajo, o en el mismo sentido, se reconoce por el artículo 8.1 LOLS el derecho a distribuir y recibir información sindical también, en el centro de trabajo. Nuestro ordenamiento jurídico circunscribe a los locales o a tabloneros de anuncios los instrumentos típicos para facilitar la actividad de información y comunicación entre representantes unitarios y sindicales con los trabajadores en la empresa (artículo 81 TRLET y artículo 8.2 a) y b) LOLS)⁴⁰.

Por otra parte, dicha reformulación no será suficiente si no se da en conjunto con una reinterpretación constitucional derechos de libertad de expresión e información en tanto que son presupuesto material del ejercicio de los derechos colectivos. Se debe garantizar que los trabajadores individualmente tengan la posibilidad de comunicarse de forma libre mediante el uso de las redes sociales, y sin el miedo a sufrir posibles represalias⁴¹. Se da la necesidad de tutelar de forma cualificada la libertad de expresión e información también en un plano individual por cuanto la interrelación entre los trabajadores es el presupuesto de la creación de una identidad colectiva y de una eventual posterior constitución de órganos de representación y participación.

Ante la obsolescencia y los vacíos normativos, la autonomía individual del empresario expresada a través de los códigos unilaterales de conducta se está elevando como el método preferido para la regulación de la utilización de medios telemáticos en el ámbito laboral⁴². Desde nuestro punto de vista ello tiene sus riesgos. En primer lugar, porque se trata de materias relativas al ejercicio de derechos fundamentales inespecíficos (el derecho al secreto de las comunicaciones—artículo 18.3 CE—, el derecho a la intimidad—artículo 18.4 CE—, libertad de expresión e información—artículo 20 CE).

Y por otra parte, porque impide el posible ejercicio eficaz de los derechos colectivos específicos o inespecíficos, reconocidos también constitucionalmente (derecho de reunión y asociación—artículos 21 y 22 CE—, derecho de libertad sindical—artículo 28.1 CE—, entre otros), en la medida en que el libre uso de la tecnología puede ser vital en su ejercicio. Es cierto que tradicionalmente la reivindicación en el ámbito laboral ha sido la de encauzar la acción sindical a través de los medios de propiedad y gestión empresarial, pero hoy día la realidad es distinta. Si el objetivo es, y debe ser el de extender el alcance de los derechos colectivos y facilitar la innovación sindical, de forma que se produzca una apertura hacia colectivos de trabajadores atípicos, se hace indispensable reconocer la pertinencia y eficacia del uso de medios de comunicación públicos y de alcance general con fines laborales.

³⁹ PASTOR MARTÍNEZ, A., "Representación de los trabajadores en la empresa digital", op. cit., p. 121.

⁴⁰ NAVARRO NIETO, F., "El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones", *Temas Laborales*, n.º 138/2017, pp. 50-54.

⁴¹ APARICIO ALDANA, R. K., "Nuevas tecnologías y derecho a la libertad de expresión e información de los trabajadores en la empresa", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n.º 50, 2017, pp. 207-210.

⁴² CARDONA RUBERT M.B., y CORDERO GORDILLO, V., "Redes sociales y derechos colectivos", *Revista Direito e Desenvolvimento*, v. 6, n.º 11, 2015, p. 133.

150 Innovación sindical: las redes sociales como instrumento...

DL

Ello debe ir acompañado de un reconocimiento jurídico-laboral de las facultades y uso de estos medios por parte de los sindicatos, pero también de los trabajadores individualmente. Para ello resulta esencial un cambio de perspectiva en el legislador nacional que se ha demostrado recientemente partir desde una postura sesgada a la hora de regular los derechos digitales en el ámbito laboral.

Dicha postura se basa en considerar como único titular y propietario de los medios telemáticos al empleador. Así se extrae del texto de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, donde el enfoque que esgoce el legislador al regular los derechos digitales es el de desconsiderar los sistemas tecnológicos como instrumentos de vigilancia y control al servicio del poder de dirección del empresario, encajándolos en el artículo 20.3 ET⁴³.

Si bien es cierto que las TIC se han mostrado como un medio de control e injerencia empresarial, esta perspectiva es inexplicable puesto que en la actualidad los medios telemáticos más usados por la población trabajadora o no, son en su mayoría de uso libre y público. Considerar lo contrario, impide que el punto de vista normativo se sitúe en la primacía de los derechos fundamentales del trabajador ya sean individuales o colectivos y, ya sea para su tutela⁴⁴, o para la promoción de su ejercicio.

Desde nuestro punto de vista, se hace imprescindible que el legislador module su visión individualista y, en el ámbito laboral fundamentada que los medios digitales son propiedad del empresario. Ya que la realidad muestra que ello no es así y que el uso de las TIC o de las redes sociales no corporativas tienen cada vez mayor incidencia en el disfrute, garantía y eficacia de los derechos en los entornos laborales, sobre todo, pero no sólo, en relación con los trabajadores atípicos.

6. CONCLUSIONES

Hemos abordado el papel que vienen desarrollando las TIC y en particular el uso de las redes sociales como instrumento para la innovación sindical. Innovación que resulta imprescindible con objeto de atajar las brechas y la infrarrepresentación que, (pese a la incomprensible falta de datos oficiales actualizados a nivel nacional, puesto que se trata de información acerca del ejercicio de derechos fundamentales) padecen los trabajadores atípicos. Por su parte, las nuevas formas de organización del trabajo y de gestión de las personas puestas en marcha por las empresas contemporáneas apremian a la innovación sindical en todas sus dimensiones.

Sin duda, el conjunto de instrumentos de la OIT constituye hoy día el marco que más promueve la innovación con objeto de garantizar el efectivo disfrute de los derechos colectivos a los trabajadores de las nuevas formas de empleo. Desde el que deben partir el legislador y los actores sociales.

Mientras que los sindicatos parecen estar tomando medidas encaminadas a la consecución de dicho objetivo. El proceso de apertura sindical resulta insuficiente, y sigue reflejando ciertas patologías respecto a la forma de comunicación y de organización que a día de hoy, y pese a la presencia virtual siguen manteniendo las organizaciones sindicales tradicionales y con mayor implantación en nuestro país.

⁴³ BAYLOS GRAU, A., "Los derechos digitales y la negociación colectiva", *Diario La Ley*, n.º 9331, Sección Tribuna, 7 de enero de 2019, p. 1.

⁴⁴ Véase un estudio sobre la necesidad de reconocimiento facultades y prerrogativas a los sujetos colectivos laborales en la nueva regulación de protección de datos en: TODOLÍ SIGNED, A., "La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: Big Data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y derechos colectivos", *Revista de Derecho Social*, n.º 84, 2018, pp. 69-88.

Pese a las recomendaciones e instrucciones directas de organismos y normas internacionales como la OIT, de llamamiento a la digitalización e innovación sindical, el marco jurídico a nivel nacional sigue anclado en la obsolescencia, por lo que el legislador nacional se mantiene ajeno a su obligación de promocionar y facilitar el disfrute de los derechos colectivos a todos los trabajadores sin distinción, adoptando meramente una postura reactiva a los cambios.

Muestra de ello lo constituye la reciente intervención legislativa en materia de derechos digitales, que en el ámbito laboral mantiene una postura sesgada. En la medida en que el legislador nacional sigue anclado en un mundo del trabajo irrisorio, donde todo lo relevante tiene que ver con los poderes empresariales, desechando la oportunidad de reapropiación de la tecnología en los nuevos entornos laborales por parte de los trabajadores y sus representantes, como un medio innovador para hacer valer sus derechos fundamentales específicos e inespécificos en el ámbito laboral.

Resulta fundamental, un giro en el enfoque jurídico de los riesgos y garantías que entraña su uso desde los derechos fundamentales, individuales y colectivos, y para ello se debe adoptar una visión de la tecnología no como herramienta propiedad del empresario si no como lo que realmente es, una herramienta de uso libre y público, con mucha relevancia en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- AGENCIA EFE, "Los sindicatos recuperan afiliados por segundo año, tras la fuga de la crisis", 4 feb. 2018, [en línea]: <https://www.efe.com/efe/espana/economia/los-sindicatos-recuperan-afiliados-por-segundo-ano-tras-la-fuga-de-crisis/10003-3513517> (última consulta: 25 de marzo de 2019).
- APARICIO ALDANA, R. K., "Nuevas tecnologías y derecho a la libertad de expresión e información de los trabajadores en la empresa", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n.º 50, 2017, pp. 189-212.
- BAYLOS GRAU, A., "Los derechos digitales y la negociación colectiva", *Diario La Ley*, n.º 9331, 7 de enero de 2019.
- BENEYTO CALATAYUD, P.J., "Representación sindical en la Unión Europea y España: Estructura, cobertura y nuevos retos", *Acciones e Investigaciones Sociales*, n.º 38/2018, pp. 37-62.
- BERNACIAC, M., "¿Quiere saber cómo se fragua la innovación sindical? Basta con echar un vistazo a Europa Central y del Este", *Equal Times*, 5 de septiembre de 2017, [en línea]: <https://www.equaltimes.org/quiere-saber-como-se-fragua-laf.XJoTShNK1u> (última consulta: 25 de marzo de 2019).
- CARDONA RUBERT M.B., y CORDERO GORDILLO, V., "Redes sociales y derechos colectivos", *Revista Direito e Desenvolvimento*, v. 6, n.º 11, 2015, pp. 133-149.
- CARNEIRO, B., "Trade unions and Facebook: The need to improve dialogue and expand networks", *ETUI Policy Brief*, n.º 5/2018, pp. 1-7.
- CARRIZOSA PRIETO, E., "Los modelos de tutela del derecho de libertad sindical en el ámbito internacional", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, vol. 3, n.º 3, Adapt University Press, 2015.
- ETUI, *Innovative union practices in Central-Eastern Europe*, edited by Bernaciak, M., Kahanová, M., Brussels, 2017.
- EUROFOUND, *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, 2010, [en línea]: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers> (última consulta: 20 de marzo de 2019).
- FITA ORTEGA, F., GOERLICH PESET, J.M., "Sindicalismo y acción sindical en el siglo XXI: Crisis económica y transformación del modelo productivo", *Arxius de Sociologia*, n.º 36-37, 2017, pp. 37-47.
- FULTON, L., *Representación de los trabajadores en Europa*, Departamento de Investigación Laboral y ETUI, Producido con la asistencia de la Red SEEurope, 2015, [en línea]: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations> (última consulta: 20 de marzo de 2019).

Doc. Labor., núm. 119-Año 2020-Vol. I. ISSN: 0211-8556. Innovación sindical: las redes..., págs. 139 a 152

152 Innovación sindical: las redes sociales como instrumento...

DL

- GIL GARCÍA, J., "Las redes sociales como infraestructura de la acción colectiva: análisis comparativo entre Facebook y N-1 a través del 15M", *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, n.º 228, 2012, pp. 65-80.
- ILO, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office: Geneva, 2016.
- INE, *Encuesta de Población Activa, Trimestre 4/2018*, [en línea]: https://www.ine.es/dyngs/IN-Ebase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (última consulta: 25 de marzo de 2019).
- INLINE, *The emergence of WorkerTech*, 2018, [en línea]: <https://www.inlinenpolicy.com/the-emergence-of-workertech-white-paper> (última consulta: 25 de marzo de 2019).
- JAUMOTTE, F.; OSORIO BUITRON, C. 2015. "Inequality and labor market institutions", *International Monetary Fund staff discussion note*, SDN/15/14, 2015, [en línea]: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf> (última consulta: 25 de marzo de 2019).
- JOHNSTON, H., LAND-KAZLAUSKAS, C., "Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy", ILO, WP-94, 2018.
- MINISTERIO DE TRABAJO, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010*, [en línea]: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/index.htm> (última consulta: 20 de marzo de 2019).
- NAVARRO NIETO, F., "El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones", *Temas Laborales*, n.º 138/2017, pp. 49-84.
- OECD, *Trade union density*, OECD Statistics [en línea]: <https://stats.oecd.org/index.aspx?tr=124295> (última consulta: 25 de marzo de 2019).
- OIT, *La libertad de asociación y libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, 2008.
- OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.
- PAQUIER, V., WOOD A.J., "The power of social media as a labour campaigning tool: lessons from OUR Walmart and the Fight for 15", *ETUI Policy Brief*, n.º 10, 2018.
- PASTOR MARTÍNEZ, A., "Representación de los trabajadores en la empresa digital", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, n.º 5, 2018, pp. 111-122.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., "Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica", *Teoría y Derecho: Revista de Pensamiento Jurídico*, n.º 23, 2018, pp. 70-91.
- RUBIANO, C., "Precarious work and access to collective bargaining: What are the legal obstacles?", *International Journal of Labour Research*, n.º 5, 2013, pp. 133-151.
- SERRANO GARCÍA, J.M., BORELLI, S., "El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital", *Revista de Derecho Social*, n.º 80, 2017, pp. 233-261.
- TODOLI SIGNES, A., "La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: Big Data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y derechos colectivos", *Revista de Derecho Social*, n.º 84, 2018, pp. 69-88.
- WORKING LIVES RESEARCH INSTITUTE (WLRU), *Trade union practices on anti-discrimination and diversity*, Report for European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.