

# ¿ES COMPATIBLE EL DESARROLLO DE LA ECONOMÍA DIGITAL CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?\*

ALBERTO VAQUERO GARCÍA

*Profesor Titular de Universidad de Economía Aplicada*

Grupo GEN de investigación-  
Universidade de Vigo

## EXTRACTO

**Palabras clave:** Doing Bussines, desarrollo económico, derechos fundamentales, digitalización

El desarrollo económico suele implicar importantes cambios en materia laboral. Una gran parte influye en las condiciones laborales de los trabajadores y, algunos, pueden afectar a sus derechos fundamentales. El objetivo de esta investigación es realizar una primera aproximación que permita conocer hasta qué punto es compatible el desarrollo de la economía digital con el necesario cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores.

## ABSTRACT

**KEYWORDS:** Doing Bussines, economic development, fundamental rights, digitization

Economic development often involves significant changes in labour. A large part influences workers' working conditions and, some, can affect their fundamental rights. The objective of this research is to make a first approximation that allows to know to what extent the development of the digital economy is compatible with the necessary observance of the fundamental rights of workers.

\* Este trabajo se inscribe en el marco del Proyecto de Investigación “Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo autónomo en la era digital”, DER2017-83488-C4-2-R, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y fue presentado al seminario celebrado en Sevilla, los días 4 y 5 de febrero de 2021, bajo el título: *Los derechos fundamentales ante las transformaciones laborales en la nueva economía*, organizado por el Proyecto DER2017-83488-C4-3-R.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL NUEVO MARCO DE LAS CONDICIONES LABORALES
3. DESARROLLO EMPRESARIAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES
4. LA FACILIDAD PARA HACER NEGOCIOS: LA SITUACIÓN EN ESPAÑA DESDE UNA ÓPTICA COMPARADA
5. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL NUEVO ENTORNO DIGITAL
6. CONCLUSIONES
7. BIBLIOGRAFÍA

### 1. INTRODUCCIÓN

La creciente digitalización de la economía está provocando importantes cambios en la forma de entender las relaciones laborales. Estamos inmersos en un proceso caracterizado por una mayor flexibilidad laboral, que puede provocar tensiones en el mercado de trabajo. Tanto es así, que la digitalización económica, en algunos casos, puede crear mayores diferencias en renta o en materia de empleo<sup>1</sup>.

Lo anterior, ya no se circunscribe a una zona delimitada, sino que se extiende a nivel mundial. Debido a los avances telemáticos, una empresa puede estar instalada en un país, contar con trabajadores de varios estados y prestar sus servicios en un amplio número de naciones. Y, en todas ellas puede existir una diferente regulación laboral, lo que complica más el ya complejo entramado de las relaciones laborales. Es más, debido a este proceso de digitalización económica, hay profesiones y sectores con una mayor flexibilidad, lo que acarrea importantes ajustes, que pueden llegar a colisionar con la defensa de los derechos fundamentales del trabajador. Esto no solo supone cambios en el tipo de empleo y remuneración, sino que, va más allá. En consecuencia, garantizar esta serie de derechos a los trabajadores digitales puede entrar en colisión con el desarrollo de actividades basadas en las Nuevas Tecnologías (NNTT).

Para poder realizar una primera aproximación hasta qué punto es compatible el desarrollo de la economía digital, como nueva forma de hacer negocios, con el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, esta comunicación presenta la siguiente estructura. Tras la introducción, el segundo apartado describe el nuevo marco de las condiciones laborales para la economía digital. El tercer apartado aborda el desarrollo empresarial y su relación con el mantenimiento de los derechos fundamentales. El cuarto apartado señala la facilidad para hacer negocios en España desde la óptica comparada a partir del informe *Doing Business* del Banco Mundial (BM). El quinto apartado reflexiona sobre el análisis de la inclusión de los derechos fundamentales en una situación donde cada vez se apuesta más por la

<sup>1</sup> Vaquero (2020a, 2020b)

NNTT. Finalmente, se señalan una serie de conclusiones que es necesario tener en cuenta a la hora de abordar la compatibilidad entre el nuevo modelo de negocio, basado en la digitalización económica y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

## 2. EL NUEVO MARCO DE LAS CONDICIONES LABORALES

El empleo, tal y como lo veníamos conociendo ha cambiado con la nueva economía digital. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo<sup>2</sup>, establece las siguientes nuevas formas de empleo en la nueva “Economía 4.0”:

- **Trabajador compartido.** Se trata de una persona a que la contratan simultáneamente varios empleadores para cubrir una determinada demanda de personal continuada en el tiempo.
- **Trabajo compartido.** Cuando un empleador contrata a varios trabajadores para realizar cierta tarea, suponiendo un trabajo a tiempo parcial.
- **Gestión interina.** Se produce cuando un empleador contrata temporalmente a personas expertas, de elevada cualificación, para la resolución de una determinada incidencia o para llevar a cabo un proyecto específico.
- **Trabajo “a demanda”.** En este caso, el trabajador desarrolla una actividad a petición del empleador, pero sin que éste le garantice cierta carga de trabajo. Se trataría, por lo tanto, de un trabajo “a la carta” y de manera discontinua.
- **Trabajo a través de la NNTT.** Bajo esta modalidad, los trabajadores pueden realizar cierta tarea desde cualquier lugar y en cualquier momento. No existen horarios ni se cuenta con un centro de trabajo concreto.
- **Trabajo colectivo.** En este caso, a través de una plataforma *on line* interactúan empleadores y trabajadores, ofertándose determinadas tareas, por lo general de escasa duración y remuneración.

Como se puede comprobar en todas las formas indicadas predomina la flexibilidad en la prestación de la actividad, especialmente en las tres últimas (trabajo a demanda, a través de las NNTT y trabajo colectivo), que son precisamente donde más se desarrollan las actividades de prestaciones de servicios digitales.

Este resultado no es baladí, puesto que además de la mayor disponibilidad del trabajador para hacer una determinada tarea, se requiere muy poco personal propio y una reducida inversión de infraestructura, además de menos trámites

<sup>2</sup> Eurofound (2015) y Vaquero (2020a).

administrativos. Todas estas cuestiones se volverán a retomar al analizar el mayor o menor grado de facilidad para la creación de empresas, a partir del Informe *Doing Business*.

Además, y como consecuencia de este importante cambio en la forma de realizar la prestación laboral es posible señalar los siguientes efectos en el campo de la globalización, cambios tecnológicos y descentralización y externalización de la actividad económica<sup>3</sup>.

En primer lugar, desde la óptica de la globalización se manifiesta un aumento del nivel de competencia internacional y nacional que afecta claramente al tejido productivo local, una evidente difuminación de la prestación de los servicios, una desaparición del tradicional de centro de trabajo y se complica la aplicación de los derechos laborales por la dispersión espacial de la prestación de la actividad.

En segundo lugar, desde la perspectiva del incremento de los cambios tecnológicos, hay actividades que llegan casi a prescindir del factor humano; además se produce un aumento de tareas prestadas a través de plataformas virtuales, surgiendo nuevas formas de trabajo.

Finalmente, desde la óptica de descentralización y externalización de la actividad económica, se resiente notablemente la capacidad de negociación colectiva -que llevado al extremo podría desaparecer- y se apuesta por el trabajo “a demanda”, potenciando el desarrollo de micro trabajos, tanto en tareas como en tiempos.

### **3. DESARROLLO EMPRESARIAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES**

La existencia de excesivos requisitos formales es algo frecuentemente señalado como una rémora para la creación y desarrollo de empresas por parte de numerosas instituciones económicas. Una de las que más demandan cambios en este sentido es el Banco Mundial (BM), a través del informe anual *Doing Business*. En este documento se analizan las normas que afectan a las empresas desde que comienzan su actividad hasta que finalmente cierran. Se trata de un abanico de variables que tratan de indicar hasta qué punto resulta fácil abrir un negocio en los diferentes países evaluados.

Para ello se emplea una amplia batería de indicadores (Tabla 1). A partir de los mismos se crea un índice sintético que permite aproximar la facilidad de un país para hacer negocios. Si bien en ninguno de los indicadores presentados se

<sup>3</sup> Eurofound (2015), CES (2017, 2018) y Hernández (2019).

hace referencia explícita a las normas laborales, sí que pueden encontrarse algunas cuestiones con implicaciones en el mercado de trabajo.

De ser esto así, es posible, aunque no tiene porque encontrarse una relación causa-efecto, que los países más proteccionistas con la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores puedan tener que soportar un mayor coste para la creación y desarrollo de empresas.

Por el contrario, se podría pensar que países con mayor laxitud en el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, tuvieran menor costes empresariales. Pensemos, por ejemplo, en todas las nuevas empresas basadas en la NNTT que requieren trabajadores a demanda, y donde no es necesario contar con grandes instalaciones físicas para desarrollar su actividad. Este tipo de actividades son intensivas en capital, no precisan de grandes infraestructuras físicas y pueden subcontratar determinadas actividades, sin necesidad de contar con una gran plantilla estable. Sin embargo, esta mayor flexibilidad, llevada al extremo, podría provocar una menor garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores.

¿Podemos encontrar alguna relación entre los parámetros que mide el *Doing Business* y el mercado de trabajo? Por lo que respecta a los trámites para la apertura de una empresa, manejo de permisos de construcción y/o registro de propiedades, aquellas actividades basadas en plataformas digitales, no necesitan contar con sedes físicas, en todos los lugares donde desarrollan su actividad. Pensemos por ejemplo en los servicios de comercio electrónico de *Amazon*, *Aliexpress* o *Alibaba*, la posibilidad de contar con un automóvil con conductor de *Uber* o *Cabify*, que llegue comida a casa por medio de *Just Eat*, *Deliveroo*, *Uber Eats* o disponer en nuestro domicilio de cualquier otro producto como hace *Glovo*.

En cuanto a las exigencias en materia fiscal, es de sobre conocido el debate que hay a nivel mundial sobre la aplicación de nuevos impuestos a los servicios de las grandes tecnológicas, que durante muchos años han aprovechado la menor fiscalidad de algunos países para reducir notablemente su aportación tributaria. Así, en España se aplica desde el mes de enero de 2021 un nuevo impuesto sobre determinados servicios digitales, que grava al 3 % determinadas operaciones de las grandes tecnológicas a nivel mundial<sup>4</sup>. Parece evidente que una flexibilidad más laxa, favorecerá la creación de empresas, pero esto último debe tenerse muy en cuenta con la merma recaudatoria que podría producirse por esa generosidad fiscal.

<sup>4</sup> Por citar algún ejemplo, Amazon opera en España a través de tres filiales que prestan servicios de logística, gestión de datos y soporte comercial, pero las ventas en Europa se facturan a través de Luxemburgo, que es donde tiene la sede, un país con una baja tributación.

**Tabla 1: Indicadores y su contenido el índice Doing Business**

Indicador	Contenido
Apertura de una empresa	Los necesarios para que un empresario pueda abrir y operar formalmente. También tiene en cuenta el tiempo y coste asociado a estos procedimientos y el requisito de capital mínimo desembolsado para la creación de la entidad.
Manejo de permisos de construcción	Tramites que requiere una empresa para construir un almacén, así como el tiempo y costes asociados.
Obtención de electricidad	Los necesarios para obtener una conexión y suministro permanente de electricidad. También incluye la solicitud y la firma de contratos, inspecciones y autorizaciones necesarias, así como los trabajos externos y definitivos de conexión a la red eléctrica.
Registro de propiedades	Tramites que debe seguir una entidad para que pueda adquirir una propiedad inmueble.
Obtención de crédito	Derechos legales de los acreedores y deudores.
Protección de los inversionistas minoritarios	Protección de los inversionistas minoritarios ante posibles conflictos de interés por parte de la dirección y/o gestión de la empresa.
Pago de impuestos	Impuestos que una empresa debe pagar, además de la carga administrativa asociada con el pago de impuestos y contribuciones sociales.
Comercio transfronterizo	Tiempo y coste (excluidos los aranceles) para la preparación de documentos, requisitos en frontera y transporte interno en materia de exportación/ importación.
Cumplimiento de contratos	Tiempo y coste para resolver un conflicto comercial en los tribunales.
Resolución de la insolvencia	Tiempo, coste y resultado de los procedimientos de insolvencia que afectan a las empresas locales.

Fuente: Doing Business

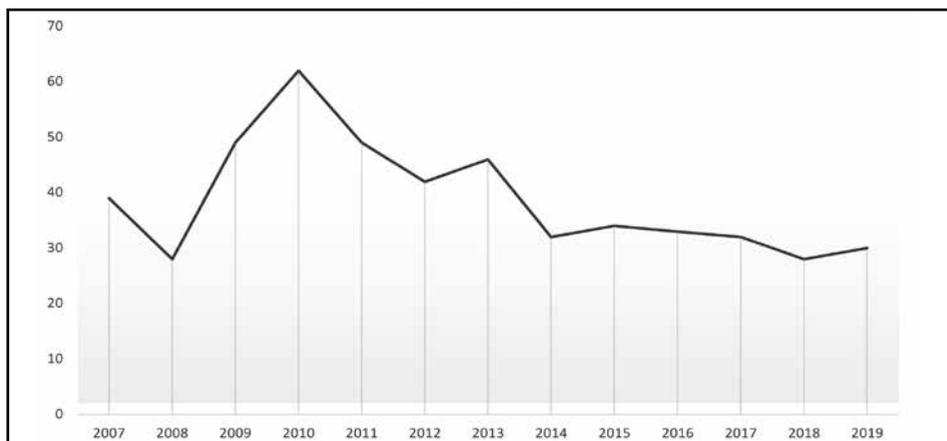
#### 4. LA FACILIDAD PARA HACER NEGOCIOS: LA SITUACIÓN EN ESPAÑA DESDE UNA ÓPTICA COMPARADA

A partir del Informe *Doing Business* (2012) se puede señalar que en nuestro país era necesario para crear un negocio realizar por lo menos diez trámites con la administración pública (estatal, autonómica o local); la media de la OCDE era de cinco. Un segundo dato que pone en evidencia la diferente situación española es que la creación de una empresa en España suele durar 28 días, frente a la media de 12 de la OCDE. Con estos resultados, España se situaba en la posición 42 (de 183 países analizados) para la creación de un negocio.

El panorama ha cambiado notablemente en el informe *Doing Business* para 2019, puesto que España asciende a la posición 30 a nivel mundial (de 190 países estudiados) y a la 19 en el ámbito de la OCDE<sup>5</sup>. En 2019 los diez países con un indicador más elevado fueron Nueva Zelanda, Dinamarca, Corea del Sur, Estados Unidos, Reino Unido, Noruega, Suecia, Lituania, Australia y Letonia.

Como se puede comprobar la tendencia que se recoge para España es de una notable mejora del índice del Informe *Doing Business* entre 2007 y 2019, tal y como muestra el Gráfico 1. El Gráfico 2 recoge la posición de España en los diez indicadores del informe *Doing Business* para 2019, siendo 100 el valor máximo del indicador. Los mejores resultados se obtienen en apertura del negocio, permiso de construcción y crédito. Los peores en comercio e insolvencia.

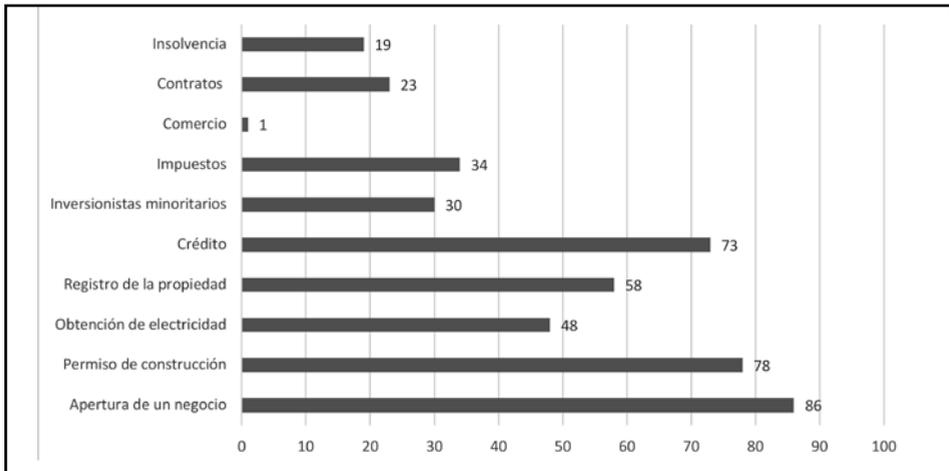
**Gráfico 1: Índice *Doing Business* para España (2007-2019)**



Nota: el cálculo del *Doing Business* cambió en el Informe de 2015, recalculando los resultados para 2014, aunque no se siguió el mismo procedimiento para los informes anteriores. Además, no resulta totalmente comparable los resultados para toda la serie, puesto que en 2017 se añade al proceso de evaluación el indicador de pago de impuestos.

Fuente: Informe *Doing Business* (Varios años)

<sup>5</sup> La puntuación obtenida por España fue de 77 puntos, de un máximo de 100.

**Gráfico 2: Posición de España en los indicadores del Doing Business (2019)**

Fuente: Doing Business 2019 (2020)

¿Es posible obtener alguna derivada de estos resultados para el mercado de trabajo? Sí, hasta cierto punto. En los últimos años en el mercado de trabajo se han producido significativas reformas, que han buscado incluir mayores dosis de flexibilidad. La más reciente, de 2012, perseguía reducir los costes de despido de los trabajadores fijo, pero aumentó la tasa de temporalidad (del 22 % en 2013 al 27 % en 2018).

Llegados a este punto cabe recordar que con la aplicación de las NNTT en el mercado de trabajo ya no se necesita tener una plantilla estable, sino que es suficiente, para buena parte de las actividades, con contar con trabajadores de forma puntual durante cierto tiempo.

Una segunda cuestión que conviene recordar es la actual primacía del convenio de empresa sobre el convenio colectivo sectorial. La teoría económica señala que optar por esta vía, reduce el poder de los sindicatos en la negociación colectiva, a favor de las empresas, lo que puede perjudicar al mantenimiento de los derechos fundamentales del trabajador.

El objetivo que perseguía esta última reforma laboral era lograr un ajuste más rápido de las condiciones laborales a cambios económicos, permitiendo a las empresas una mayor libertad para establecer condiciones en función de su situación económica, potenciando las actuaciones de flexibilidad interna frente a la alternativa del despido. Si bien se buscaba unas menores tasas de desempleo a medio y largo plazo, no podemos obviar la posibilidad de que se haya producido un desequilibrio entre el poder de negociación de las empresas y los trabajadores, potenciando mayores dosis de desprotección, menor cobertura de la negociación

colectiva y aumentos de la desigualdad laboral. De ser así, se produciría una merma en el proceso de garantía de los derechos fundamentales.

A partir de la Encuesta Anual Laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES) se puede comprobar como el 22,5 % de todas las empresas (de 5 o más trabajadores) han empleado alguna medida de flexibilidad interna en 2019 (27,0% en 2013); las que más han optado por estas medidas son las empresas de 250 a 499 trabajadores (43,7 %) y las de más de 499 trabajadores (49,3 %), mientras que en 2013 fueron del 47,5 % y 57,3%. Del total de medidas de flexibilidad aplicadas, el 12,8% fueron cambios de contrato según tipo de jornada y el 10,8 % cambios en la jornada laboral. Además, casi 1 de cada 3 empresas, con independencia de aplicar medidas de flexibilidad interna, optaron también por otras medidas de ajuste; las más empleadas fueron despidos (15,5 %) y reducción de costes no laborales (14,4 %). Por lo tanto, se pone de manifiesto que la flexibilidad interna es una actuación profusamente utilizada por las empresas españolas desde 2012.

En 2019, a partir de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MTES había 2,6 millones de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa y 247.332 con el ámbito de empresa; en 2013 estas cifras eran de 4,8 millones y 376.358 trabajadores. En consecuencia, parece comprobarse una reducción de los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo de empresa desde 2012<sup>6</sup>.

Por lo que respecta a los efectos de la reforma sobre la distribución de los ingresos, si bien se manifiesta una mejoría (a través del índice de Gini), ha aumentado la tasa de trabajadores pobres desde 2012. El FMI (2020) justifica esta situación debido a un impacto negativo sobre la productividad del empleo, a una reducción del promedio de horas trabajadas y a un incremento del empleo a tiempo parcial involuntario.

## **5. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL NUEVO ENTORNO DIGITAL**

Todo lo señalado supone un reto a la hora de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en el entorno digital. Lo anterior más que suponer un problema debe entenderse como una oportunidad. La economía digital ha venido para quedarse y el ordenamiento laboral debe regular adecuadamente esta nueva situación y no escudarse bajo el argumento de no querer obstaculizar el desarrollo de esta nueva economía. En este sentido creemos que cualquier

<sup>6</sup> No obstante, hay que tener en cuenta la falta de consideración en muchas ocasiones de los convenios prorrogados o de actualización en cada año de vigencia de los datos correspondientes a los convenios plurianuales. Esto genera cierta provisionalidad de la cifra (Pérez Infante, 2017).

trabajador, con independencia de su relación laboral debe tener unos derechos laborales y los poderes públicos tienen la obligación de establecer una tutela legal y efectiva.

Hay que pensar cómo se deben organizar los derechos laborales de estos trabajadores. Es preciso establecer mecanismos que permitan una posición clara sobre el tiempo de trabajo, salario, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, protección de datos y privacidad. No hacerlo estaría suponiendo un cheque en blanco a las nuevas formas de relación laboral. De no hacer nada, la precariedad laboral, ya de por sí elevada, aumentaría.

La digitalización de la economía presenta oportunidades y riesgos y estos deben ser debidamente valorados en todo lo que hace referencia los potenciales efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y la cualificación profesional. No obstante, y como paso previo a establecer esta protección es necesario realizar un primer ejercicio de aproximación a los derechos fundamentales que es necesario proteger (Tabla 2).

Esta lista no está cerrada. Además, es necesario establecer algún tipo de valoración cualitativa o cuantitativa con objeto de comprobar si realmente se realiza su cumplimiento. Una tarea que, hasta el momento, no ha sido posible llevarla a cabo.

Así, en primer lugar, es necesario que la entidad para la que se preste el servicio garantice los medios de producción suficientes para poder desarrollar su trabajo. En segundo lugar, hay que asegurar el derecho a la ocupación efectiva, de forma que el empleador garantice al prestador de los servicios una jornada mínima, salvo que el prestador decida una jornada inferior a ese mínimo; en este caso no se le podría exigir exclusividad en la prestación.

En tercer lugar, es necesario el pago de una retribución mínima, que permita al prestador no tener que desarrollar otra actividad complementaria para llegar una renta mínima. En cuarto lugar, hay que conseguir la desconexión digital del trabajador fuera de su horario de trabajo, salvo que el trabajador decida voluntariamente seguir conectado.

En quinto lugar, el trabajador tiene derecho a conocer su horario de trabajo, evitando el modelo de disponibilidad de 24 horas al día, 7 días a la semana. En sexto lugar, hay que asegurar la protección digital, de forma que el intermediario garantice la protección de los datos personales del prestador. Finalmente, es preciso mantener el derecho a la representación sindical.

**Tabla 2: Derechos fundamentales de los trabajadores en el entorno digital (I)**

<b>Derecho fundamental</b>	<b>Garantía</b>	<b>Cuantificación</b>
Proporcionar los medios de producción	Los medios de producción suficientes para poder desarrollar su trabajo	Por el importe necesario para la correcta prestación del servicio, sin que estos recursos corran a cuenta del prestador
Ocupación efectiva	El tiempo de ocupación mínimo que le garantice no tener que desempeñar, salvo que él quiera, otro trabajo para complementar las horas que realiza con el empleador	Establecimiento de una jornada mínima de 8 horas, salvo que el prestador decida una jornada menor, en cuyo caso no se le puede exigir exclusividad en la prestación
Salario mínimo	Un salario mínimo que le permita no tener que desempeñar otro trabajo- salvo que él quiera- para complementar sus ingresos con otras fuentes	Retribución salarial al menos igual a la fijada en el convenio de la actividad económica desempeñada, si se realiza de forma exclusiva. Podrá ser menor si compatibiliza su prestación con otra actividad
Desconexión digital	La desconexión digital del trabajador fuera de su horario de trabajo, salvo que el trabajador decida voluntariamente seguir conectado	Fuera del horario de trabajo desconexión de los sistemas de geolocalización o móvil, salvo que el prestador del servicio decida no aplicar ese derecho.

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 2: Derechos fundamentales de los trabajadores en el entorno digital (II)**

Derecho fundamental	Garantía	Cuantificación
Conocer el horario de trabajo	Garantizar una franja de horario de trabajo al prestador de servicios, evitando el modelo 7x 24	Establecimiento de una jornada pactada entre el trabajador y empleador. Esta puede ser de dos tramos: disponibilidad plena (horario en el cual el prestador tiene que estar siempre disponible) y disponibilidad flexible (horario en el cual el prestador puede no estar disponible)
Protección digital	La protección de los datos personales del prestador	Se debe asegurar, entre otros, el derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones y la protección de datos personales
Representación sindical	La representatividad sindical	Potenciar la representación sindical de los prestadores del servicio

*Fuente: Elaboración propia*

## 6. CONCLUSIONES

La actual economía poco o nada tiene que ver con la que conocíamos hace tres o cuatro décadas. La creciente digitalización de la actividad económica ha permitido acuñar el término “Economía 4.0”, para reflejar esta nueva revolución económica. Cada vez está más presente en nuestro día a día la robótica, la automatización de los procesos y la logística sin fronteras, elementos que condicionan claramente las relaciones laborales.

La forma tradicional de prestar una actividad está siendo superada por las NNTT. Y esto trae consigo importantes efectos sobre el número de empleos, su calidad, las condiciones de trabajo, los salarios y la protección social. Teniendo en cuenta lo expuesto podemos señalar sin equivocarnos que la Economía 4.0 va a influir, y mucho, en los derechos fundamentales.

Por otra parte, se suele argumentar que es imposible “poner puertas al campo” y que, por lo tanto, se debe reducir las exigencias para la creación de nuevas empresas, argumentado que el futuro pasa inexorablemente por dar una mayor

flexibilidad a las condiciones en las que se pacta el trabajo, al estar inmersos en un proceso de globalización mundial en un entorno cada vez más digital. Se pone como ejemplo, las nuevas plataformas que ofrecen una multitud de servicios y en las que la relación laboral se encuentra mucho más difuminada que en el modelo tradicional de prestación del trabajo.

Sin embargo, es necesario articular mecanismos que eviten, o al menos limiten notablemente las malas praxis de esta nueva situación. En este sentido, el derecho del trabajo y la seguridad social debe estar atento ante los cambios. Bajo este marco es necesario realizar un esfuerzo por garantizar los derechos fundamentales de los nuevos trabajadores de la era digital.

Para ello es necesario considerar tres elementos<sup>7</sup>. Primero, voluntad política de querer abordar con la profundidad adecuada todo lo que sucede bajo la digitalización económica. Segundo, conseguir una gobernanza eficaz del mercado de trabajo y tercero, fomentar el diálogo social, una materia pendiente en España, tal y como se ha podido comprobar en no pocas reformas laborales. Sin esa triada es muy difícil alcanzar esa garantía de los derechos fundamentales para los trabajadores en el nuevo marco digital en que ya se desarrollan las relaciones laborales.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, CES, *La digitalización de la economía*, Madrid: CES, 2017.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, CES, *El futuro del trabajo*, 3/2018, Madrid: CES, 2018.

EUROFOUND, *Nuevas formas de empleo*. Resumen ejecutivo, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2015.

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL, *Implicaciones distributivas de las reformas del mercado laboral: Aprendiendo de la experiencia de España*, 2020.

HERNÁNDEZ, M., “La digitalización de la economía: nuevas tendencias en el mercado de trabajo”, *La Riqueza de las Naciones*, Asociación de Española de Ciencia Regional, 2019.

OIT. *La calidad del trabajo en la economía de plataformas*, *El futuro del trabajo*, nota informativa 5, febrero, 2018.

<sup>7</sup> OIT (2018, 2019a, 2019b)

OIT. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Organización Internacional del Trabajo, 2019a.

OIT. *Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, 2019b.

PÉREZ INFANTE, J.I. La estadística de convenios colectivos y la medición de la cobertura de la negociación colectiva, *Temas Laborales*, 136, 159-188, 2017.

VAQUERO, A. Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica, *Temas Laborales*, 151, 311-326, 2020a.

VAQUERO, A. La economía 4.0 y el cumplimiento de los derechos fundamentales ¿Compatibilidad o *trade-off*?, Congreso internacional *on line* “Derechos fundamentales, trabajo subordinado y digitalización”, Valencia, 2020b

WORLD BANK GROUP. *Doing Business*. Comparing Business Regulation in economies, Varios años.