

Sindicatos y nuevas tecnologías. Primera aproximación

Carlos Reynoso Castillo*

Resumen:

En este trabajo se presentan algunas ideas con las cuales se muestra el impacto que están teniendo las nuevas tecnologías en la vida y organización de los sindicatos. Asimismo, se desarrolla el argumento según el cual algunos de los conceptos básicos y tradicionales del derecho del trabajo están siendo afectados con estos cambios y con ello influyendo también en los sindicatos; de igual manera, se comentan algunos casos de cómo la legislación laboral viene retomando y regulando estos cambios.

Abstract:

This paper presents some ideas that show the impact that new technologies are having on the life and organization of unions. Likewise, the argument is developed according to which some of the basic and traditional concepts of labor law are being affected by these changes and thus also impacting the unions; in the same way, some cases of how the labor legislation has been taking up and regulating these changes are commented.

Sumario: Introducción / I. Los cambios en los conceptos básicos / II. Las nuevas formas de ejecución del contrato / III. Las nuevas maneras de organización y negociación / IV. Hacia nuevas formas de lucha / V. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Doctor en Derecho y Profesor-Investigador de Derecho del Trabajo del Departamento de Derecho, UAM-A. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Introducción

La irrupción de las nuevas tecnologías en la vida cotidiana de las personas y en las empresas ha influido en ellas de diversas maneras. No solo en la organización de los procesos productivos, por ejemplo, sino también en la relación cotidiana de los actores de las relaciones laborales, trabajadores y patrones, sin contar, por supuesto, con la creciente dificultad del derecho del trabajo y de la seguridad social para que se apliquen a las nuevas realidades del mundo laboral.¹

Hoy, los actores del mundo del trabajo, empezando por los patrones y las empresas, por un lado, y los trabajadores y sus organizaciones gremiales, por el otro, se están viendo confrontados a cambios frenéticos que vienen a cuestionar y poner en duda las modalidades, prácticas y legales con las que habían podido relacionarse hasta hace poco tiempo.² Hay que recordar cómo la historia del derecho del trabajo puede ser contada como una historia en la cual las normas del trabajo, generalmente, van en la búsqueda de regular las nuevas formas de trabajar y de organizar las relaciones de producción, lo cual explica buena parte del dinamismo que ha caracterizado a las normas del trabajo; sin embargo, en estos tiempos, ese dinamismo se ha visto acelerado no solo por la coyuntura sanitaria por la que hemos pasado, sino también por la llegada de las nuevas tecnologías a los centros de trabajo y donde muchas instituciones jurídico-laborales muestran sus limitaciones frente a una realidad que las rebasa y las muestra disfuncionales.³

¹ Para los fines de este trabajo se decidió usar la expresión “nuevas tecnologías” en un sentido amplio para significar la importancia de los avances tecnológicos que han hecho su aparición en los últimos años y que están impactando el mundo, el trabajo y donde se estarían incluyendo las denominadas tecnologías de la información y comunicación que, en general, permiten transmitir, conservar y almacenar todo tipo de información como datos, imágenes, etcétera, bajo diversas modalidades.

² La lista de estas modalidades es más o menos amplia; por ejemplo, en materia de contratación individual, el formal y tradicional contrato por tiempo indeterminado reconocido como regla general en muchos códigos de trabajo ha venido poco a poco dando lugar a nuevas maneras de flexibilidad, como los contratos de duración determinada, de capacitación inicial, a prueba, por temporada, etcétera. En la ejecución misma del contrato, en temas como la jornada de trabajo, hoy en día, ya no se lleva a cabo, al igual que en muchos otros casos como antaño; de esta manera, el teletrabajo y el trabajo a domicilio son solo algunos ejemplos; en materia colectiva, la actuación de los sindicatos se confronta, por ejemplo, a empresas cada vez más diversificadas y dispersas, incluso físicamente más allá de las fronteras de un país, lo cual dificulta la defensa de sus agremiados.

³ La disfuncionalidad a la que nos referimos en este caso tiene que ver con el hecho de que muchos conceptos e instituciones jurídico-laborales, reconocidas desde hace décadas en la leyes laborales como la jornada, el tiempo a disposición del trabajador, el salario, las vacaciones, la antigüedad

En el caso de las empresas, la necesidad de modernizar sus procesos productivos se ha convertido en apremiante, pues está en juego la subsistencia misma de la empresa, en un mundo competitivo que les exige su rápida adaptación a las nuevas condiciones del mercado. En efecto, los equilibrios político-económicos heredados de la Segunda Guerra Mundial, irían cambiando para dar lugar a nuevos acuerdos y estrategias de desarrollo económico regional y mundial en los que la innovación tecnológica y, en general, la reconversión industrial asumirían un papel protagónico para insertarse de buena manera en los mercados. En ese contexto, muchas empresas no tuvieron otra opción más que reinventarse y reorganizar sus procesos para poder subsistir en un mundo con mercados más abiertos y competitivos en donde las nuevas tecnologías aparecían como algo inevitable que ha de considerarse.

Por su parte, los trabajadores, y con ellos las organizaciones que los representan, se ven confrontados ante una serie de retos y desafíos que también los ponen a prueba y donde está en juego, incluso, su viabilidad y pertinencia en un contexto radicalmente diferente de aquel que conocieron los sindicatos a lo largo del siglo XX. Cabe señalarse que el análisis y el debate en torno a los retos de los sindicatos frente a los cambios tecnológicos datan de hace algunas décadas.⁴

Hay que recordar cómo en los orígenes del sindicalismo la coincidencia de un gran número de trabajadores en un momento y lugar determinados permitiría no solo su comunicación sobre la situación y problemas que los aquejaban en los centros de trabajo, sino también el brote de los primeros esfuerzos de estudio y defensa de sus derechos; hoy esas circunstancias materiales y objetivas aparecen diluidas y dispersas de tal manera que las nuevas tecnologías permiten que los trabajadores ya no desarrollen su trabajo en un lugar determinado, dificultando, así, la comunicación y organización entre ellos.

Hay que advertir que muchos de los procesos de renovación y modernización tecnológica se han traducido históricamente en una mayor descentralización de los procesos productivos. En efecto, la posibilidad de fragmentar y deslocalizar los procesos productivos que facilitan las nuevas tecnologías ha

de los trabajadores, entre otros, hoy en día, y sobre todo con las nuevas tecnologías, son difícil de aplicarse en la manera que fueron concebidas por el legislador al momento de incluirlas en los códigos y leyes del trabajo.

⁴ Imanol Zubero Beaskoetxea, “Los sindicatos ante las nuevas tecnologías”, pp. 151-156.

permitido la dispersión en el tiempo y el espacio de los trabajadores, lo cual, sin duda, se ha traducido en la dificultad para que los sindicatos hagan su labor al diversificar no sólo los espacios físicos en los que los sindicatos desean estar presentes, sino también la diversidad de trabajadores a los cuales recurre la empresa para realizar sus procesos productivos, muchos de los cuales ya no tienen incluso una relación formal y directa con ella.⁵ Desde este punto de vista, algunos mecanismos de organización del trabajo, como la subcontratación u *outsourcing*, pueden ser vistos como una manifestación organizativa y jurídica de estos fenómenos frente a los cuales la legislación laboral ha enfrentado grandes dificultades para su regulación y reconocimiento sin afectar los derechos de los trabajadores. Y, en esa perspectiva, los trabajos remotos o los denominados “nómadas digitales”, como ya se les denomina en Europa, son un grado extremo en el que una persona puede estar en un país y trabajar en otro apoyándose de los medios digitales con el auxilio de mecanismos tecnológicos que, incluso, pudieran hacer más eficiente el cumplimiento de sus obligaciones laborales,⁶ aunque con severas dificultades para contar con una adecuada protección social.

Buena parte de la construcción histórica del derecho del trabajo se basó en un modelo de trabajador, de patrón y de relaciones entre ambos que tal vez hoy, en alguna medida, está desapareciendo.⁷ En ese contexto, las premisas conceptuales que estuvieron en los cimientos del edificio normativo laboral, como la idea de trabajador, patrón, subordinación, etcétera, hoy en día se presentan de manera difusa y su identificación aparece muchas veces como uno de los mayores retos que enfrentan los abogados ante los tribunales para reclamar derechos y cumplimiento de obligaciones sociales y laborales.⁸ Esta dispersión y explosión conceptual trasciende a los sindicatos los cuales, desde sus orígenes, también construyeron buena parte de sus estructuras y estrate-

⁵ Antonio Martín y Alberto Pastor, “Nuevas formas de representación colectiva. Reacción a la digitalización”, pp. 345-366.

⁶ Esperanza M. Sierra Benítez, “La protección social, en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales”, pp. 5-7.

⁷ Esta afirmación sobre la “desaparición” del modelo trabajador-patrón y la relación entre ambos busca llamar la atención sobre la proliferación de nuevas formas de vinculación entre los trabajadores y los patrones en ocasiones, bajo formas ajenas al derecho del trabajo, como los servicios profesionales o formas de colaboración empresarial cuyas consecuencias son la inaplicación de las normas protectoras de los trabajadores. Consideramos que el uso intensivo de las nuevas tecnologías ha permitido que este tipo de situaciones se multipliquen.

⁸ Leandro Martín Macía, “Nuevas tecnologías, representación sindical, negociación colectiva”, p. 2.

gias a partir de aquellos conceptos precursores. En ese panorama, las nuevas tecnologías han venido a acelerar ese proceso transformador del mundo del trabajo frente al cual los sindicatos necesitan replantear su forma de actuar.

Según algunas visiones futuristas extremas, las nuevas tecnologías plantean incluso el fin del trabajo y los trabajadores en la manera como los hemos conocido, lo cual toca el punto más sensible de los sindicatos, los cuales nacen y se fortalecen precisamente con el ingreso y actuación de quienes son sus afiliados. De esta manera, la eliminación o reducción de las plantillas de trabajadores en las empresas, derivado de la incorporación de nuevas tecnologías, merma no solo la membresía sindical, sino que debilita la actuación de los sindicatos de muy diversas maneras. Esta situación asume características más dramáticas en aquellos países en donde la afiliación sindical es ya de por sí baja, como en México y los países de la región latinoamericana. Entre muchos expertos, la libertad sindical y la negociación colectiva son considerados como derechos humanos con una importante y sólida fundamentación jurídica, nacional e internacional, lo que se ha traducido en una abundante bibliografía que alimenta los debates encendidos en torno a su respeto y cumplimiento; sin embargo, los datos duros no mienten y la baja sindicalización y el declive de esta son rasgos que distinguen el panorama de muchos países, entre los cuales se encuentra México.

En esa perspectiva, el derecho del trabajo trata de regular, a través de sus diferentes fuentes formales, desde el nacimiento de un sindicato, pasando por sus derechos y forma de actuación, hasta enlistar las hipótesis para su desaparición; no se diga en el caso de la negociación colectiva donde los temas clásicos siguen siendo la legitimación para negociar los contratos colectivos, así como los temas por negociar; es decir, el derecho colectivo del trabajo (sindicalización, negociación colectiva y huelga) se ocupan de la vida de un sindicato, no así del fomento a la sindicalización, lo cual se explica por una concepción estructural histórica y limitada de las normas laborales según la cual todo aquello que sucede, salvo casos excepcionales, antes del nacimiento de una relación laboral o la firma de un contrato de trabajo no formaría parte de su campo de regulación y, en consecuencia, de estudio. Esta delimitación se presenta hoy como un obstáculo para la mayoría de los sindicatos, los cuales siguen viviendo orientados por esas fronteras que les ha puesto el derecho del trabajo, y todas aquellas formas de trabajo que se alejen de aquellos conceptos básicos, en principio no son de su incumbencia. Si bien esta visión

corta y limitada se empieza a superar a partir de esfuerzos para que los sindicatos miren más allá de las relaciones laborales tradicionales, aún hay mucho camino que recorrer.

Las nuevas tecnologías, así como la pandemia que padeció el mundo en los últimos años, trajo consigo diversos temores frente a la incertidumbre, y uno de ellos es el miedo a la pérdida de empleos, lo que en la realidad se viene advirtiendo y frente a lo cual los sindicatos ven afectada una de sus principales e históricas banderas, a saber, la protección de los puestos de trabajo. En efecto, cabe recordar que los sindicatos fueron ganado fuerza en la primera mitad del siglo XX en países como México, no solo por su cercanía con los gobiernos en turno, sino por el reconocimiento de ciertos derechos que los fortalecían, como las cláusulas de exclusión o de seguridad sindical según las cuales los sindicatos podían participar en la decisión de quienes ingresaban o no a laborar en una empresa; de esta manera, la membresía sindical estaría protegida en una época en la que las economías de la posguerra necesitaban aumentar las plantillas de trabajadores. Hoy esos modelos de protección sindical están en vías de desaparición y las nuevas tecnologías ubican muchas veces a los recién llegados fuera del radar del sindicato al no reconocerlos técnicamente como trabajadores y ubicándolos en otras áreas del derecho o simplemente incorporando nueva tecnología a sus procesos productivos.

En esa turbulencia con la aparición de las nuevas tecnologías, algunos expertos han querido significar este periodo bajo el título de la “revolución 4.0” entendida como un esfuerzo conceptual por el cual se explica el momento tecnológico actual, precedido de otras tres épocas caracterizadas por cambios en la forma de producir (con el vapor, la producción en cadena, las computadoras e Internet) y con una amplia automatización de los sistemas industriales, la robótica, la digitalización de procesos, entre otros elementos que han venido a transformar las empresas y los mercados, dando lugar a una nueva realidad con la que los sindicatos tienen ahora que lidiar.⁹

Si bien estas circunstancias adversas a los sindicatos ya se venían dando desde hace años, lo cierto es que la pandemia del COVID-19 vino a acelerar esta situación, ya que las formas “tradicionales y normales” en las que venían

⁹ Con la finalidad de revisar las implicaciones en el mundo del trabajo de este tipo de fenómenos, nos permitimos recomendar la lectura de un trabajo colectivo que los aborda desde varios ángulos. Gabriela Mendizábal *et al.*, *Industria 4.0, trabajo y seguridad social*.

actuando los sindicatos cambiaron también de manera radical; en efecto, en la mayoría de los países, el alejamiento físico de los trabajadores con los centros de trabajo y con sus sindicatos fue la constante, aunado a que en las normas laborales y administrativas que se adoptaron durante esta emergencia sanitaria, las reuniones sindicales en ningún momento fueron consideradas como algo esencial o prioritario.¹⁰

Teniendo como marco de análisis estas consideraciones iniciales, en este trabajo se busca presentar solo ciertas ideas que permitan identificar algunos de los principales retos que tienen hacia el futuro los sindicatos, y, por otra parte, comentar de qué manera el derecho del trabajo trata de incorporar, como elemento de su regulación, las novedades tecnológicas que involucran la actividad sindical. Se trata de un tema amplio, complejo y con varios ángulos desde los que se puede abordar, por lo que estos comentarios deben ser vistos solo como una primera aproximación al tema, que trata de centrar su atención en los aspectos jurídicos. Entre esa diversidad de desafíos que hoy enfrentan los sindicatos, solo comentamos por ahora algunos que tienen que ver más con los aspectos estructurales y conceptuales propios de la legislación laboral que regulan también a las organizaciones sindicales.

I. Los cambios en los conceptos básicos

Hay que recordar cómo históricamente varios de los conceptos básicos a partir de los cuales se construyó el derecho del trabajo permitirían delinear los alcances de las normas del trabajo; en efecto, conceptos como el de patrón (y más recientemente el de empleador), trabajador, empresa, entre otros, permitirían acotar el tipo de relaciones económicas y sociales que serían objeto de regulación laboral. Pero vale la pena detenerse en uno de esos conceptos torales en la evolución de la legislación laboral como lo es la subordinación, el cual sería presentado como la frontera para ubicar aquello que estaría dentro o fuera del campo de aplicación del derecho del trabajo. En efecto, la incorporación desde el siglo XIX en la naciente legislación industrial de la idea que solo el trabajo subordinado sería el que regularían las normas laborales, marcaría desde entonces la ruta en la cual se consolidaría el derecho del trabajo,

¹⁰ María J. Estrella *et al.*, *Sindicalismo e innovación. Rol de las TIC en la gestión de las organizaciones sindicales*, pp. 2 y ss.

y ese pilar fundatorio serviría y determinaría el resto de las instituciones jurídico-laborales de esta novel rama del derecho. En los primeros años del siglo XX, en países como México, la naciente regulación social, tanto a nivel constitucional como legal, tomaría como parte de sus cimientos a conceptos como el de la subordinación, de tal manera que el reconocimiento legal de figuras e instituciones tan importantes como lo es un sindicato, heredaría a su vez la idea de que en su integración sólo podían participar personas que tuvieran la calidad de trabajadores subordinados. Sin embargo, hoy en día, estos conceptos no se presentan en la realidad con la claridad de antaño, lo cual se traduce, en el caso de los sindicatos, en la dificultad estructural de no poder mirar y atender al número creciente de personas que no reúnen aquella condición. A esta dificultad se agregan otros problemas conceptuales como los relacionados con la representación sindical frente a sus agremiados y asesorados, pero también en la interlocución y negociación frente a las empresas.

Esta “explosión” de conceptos básicos, como el de subordinación, entre otros, se ha traducido en una amplia diversidad de situaciones en las cuales dicha subordinación se presenta ya no solo como una manifestación tangible del derecho a dirigir y dar órdenes en el proceso productivo por parte del patrón y la correlativa obligación de los trabajadores de acatar tales órdenes, sino ahora en formas en ocasiones sutiles e indirectas de dirección y control de las actividades de los trabajadores. Tal situación se ha traducido en el derecho del trabajo en el reconocimiento de formas novedosas de subordinación, la mayoría de las veces alentadas por las nuevas tecnologías, tal es el caso, por ejemplo en México, de la incorporación a la Ley Federal del Trabajo en el año 2021 de un capítulo dedicado al teletrabajo en el cual se estableció que este:

(...) es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón (art. 330-A).

Se trata, como puede verse, de un intento del legislador mexicano por encuadrar dentro de los conceptos jurídicos tradicionales una nueva manera de

prestar el trabajo, en donde la subordinación se manifestaría con el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.¹¹

Recordar aquí la trascendencia de conceptos clave como el de subordinación, tiene sentido, ya que fue a partir de esta idea fundatoria que también los sindicatos irían delineando su campo de acción e identificando su campo de acción subjetivo o personal; de esta manera, sería el trabajador, pero no cualquiera, sino el trabajador que realizaba sus labores en condiciones de subordinación, el que sería sujeto de imputación y beneficiario del manto protector del derecho del trabajo y de la seguridad social. Cabe recordar, como en el caso mexicano la Constitución de 1917 en su emblemático artículo 123 mandataba la expedición de leyes sobre el trabajo, esta idea sería reglamentada en 1931 en su primera ley federal, señalando que “trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo” (art. 3). Sin embargo, la forma de trabajar también iría evolucionando, de tal manera que aquella subordinación distintiva del mundo jurídico laboral también iría cambiando y poco a poco las normas laborales también tratarían de reflejar en sus contenidos esa evolución como una manera de extender su protección para aquellas personas que o bien la subordinación no se encontraba o bien se encontraba de manera difusa.

Ante la situación expuesta, uno de los retos que en el fondo enfrentan los sindicatos es que muchas veces el debate se centra en saber si estas nuevas maneras de trabajar deben ser reguladas por el derecho del trabajo o fuera de este, lo que significa, desde la óptica gremial, la necesidad de saber si son personas susceptibles de ser afiliadas a un sindicato o no. Si bien existen hoy en día sindicatos que han ampliado su horizonte más allá de los trabajadores tradicionales, los conceptos jurídicos en la legislación laboral siguen siendo una limitante.

¹¹ Esta nueva regulación laboral en México se inscribe en una tendencia internacional, con la que muchos países buscan, por medio de reformas a su legislación nacional, superar la disfuncionalidad de varios conceptos del derecho del trabajo en un contexto como el planteado por el uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

El análisis integral de la disfuncionalidad de todas las instituciones y capítulos del Derecho del Trabajo, esta aún por realizarse y rebasa con mucho los alcances modestos de este trabajo; sin embargo, uno de los ejemplos más ilustrativo es el de la subordinación, considerado por las leyes y la jurisprudencia como un elemento básico de una relación laboral, la cual, si bien no desaparece entre un trabajador frente a su patrón, hoy en día se presenta bajo nuevas formas y variantes, lo cual se está reflejando en cambios a la legislación laboral.

II. Las nuevas formas de ejecución del contrato

Asistimos hoy en día a una creciente diversificación de cómo las personas pueden apoyar los objetivos de una empresa, no solo siendo contratados en las formas y figuras jurídicas tradicionales, como el contrato individual de trabajo, sino también bajo modalidades totalmente nuevas que escapan a la regulación laboral. En el primer caso, las nuevas tecnologías vienen involucrando y cambiando no solo los aspectos conceptuales y formales de la relación laboral entre trabajadores y patrones, sino también la manera como se ejecuta en concreto y cotidianamente. Cabe recordar que una de las manifestaciones conceptuales y tangibles de una relación de tipo laboral era, precisamente, la subordinación del trabajador a las instrucciones y órdenes que legalmente puede dar el patrón; además, este es quien tiene la facultad de supervisar su cabal cumplimiento dentro de una jornada de trabajo. Sin embargo, las nuevas tecnologías han venido a diversificar las maneras como el patrón puede llevar a cabo la supervisión del cumplimiento de los deberes del trabajador; se trata de formas y mecanismos que podrían permitir una verificación más acuciosa por parte del patrón, pero que en la práctica plantean diversos problemas, como el considerarlos muchas veces como altamente invasivos de la intimidad y privacidad de los trabajadores, entre otras afectaciones.¹²

En efecto, hoy en día, la vieja discusión sobre las potestades de control y supervisión patronal, expresadas desde el siglo XIX en los reglamentos interiores de trabajo, se ha trasladado ahora a formas sofisticadas de poder llevar a cabo aquellas tareas, y donde ahora el patrón cuenta con una gama amplia de medios tecnológicos que le permiten hacer un reconocimiento físico y mental de sus trabajadores y, así, saber si se está o no trabajando y cumpliendo sus instrucciones.¹³ Frente a esta situación, los sindicatos han venido dando una batalla, en un primer momento, rechazando las nuevas maneras de supervisar su trabajo, para luego aceptarlas intentando que se lleven a cabo bajo ciertas reglas, respetando los derechos de los trabajadores. La cosificación de los trabajadores se presenta como una constante en muchos procesos productivos automatizados en donde es visto como una parte que ensambla y complementa un proceso productivo dirigido por sistemas tecnológicos sofisticados.

¹² Carlota Ruiz González, *La incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales*, pp. 44-51.

¹³ *Ibid.*, pp. 84-90.

La hoy denominada economía colaborativa, entendida como aquella en la cual coinciden varias personas en un propósito compartido, como sería la oferta de un producto o servicio con un importante apoyo en las nuevas tecnologías, tiene una forma más o menos clara de explicarse en y desde el derecho privado, pero que desde el derecho social se aleja del radar de las normas laborales, lo que se ha traducido, jurídicamente, en la ubicación de estas nuevas relaciones económicas fuera del marco regulatorio del derecho del trabajo para situarlas en los terrenos del derecho privado, con la consecuente desprotección social de las personas involucradas;¹⁴ aunque es cierto que en años recientes asistimos a una tendencia que busca regular e incluir este tipo de situaciones en las leyes y códigos de trabajo.

Esta situación afecta a los sindicatos en la medida que impide que su membresía aumente, pero también reduce o elimina la posibilidad de intervención sindical en la contratación laboral de nuevos trabajadores, así como de la gestión y defensa de sus derechos.

Estas novedades en el mundo laboral y en particular en el empleo, que van ganando terreno de manera creciente, se presentan inmersas en un debate que, por un lado, tiene a aquellos que defienden este “modelo de negocios” alejado de la protección social, argumentando que fomentan el empleo en momentos en que habría que cuidarlo y protegerlo; y, por el otro lado, estarían aquellos que argumentan que estas nuevas formas de empleo solo atienden a una racionalidad económica y de mercado, ya que buscan evadir el cumplimiento de las obligaciones sociales (laborales y seguridad social). Frente a esto, la opinión de los sindicatos avanza discretamente proponiendo la laboralización de los recién llegados al mercado de trabajo bajo estas formas. En el caso de México, el debate sobre la posible regulación de las personas que prestan sus servicios con el uso de plataformas digitales se encuentra en un momento importante, ya que se anuncia que en el transcurso del año 2023 el tema será objeto de un debate en la Cámara de Diputados como el primer paso para su inclusión en la Ley Federal del Trabajo con la figura de un régimen laboral especial; asimismo, se han presentado recientemente algunos esbozos de organización colectiva de estos trabajadores, como la formación de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación y de Reparto de México, la cual cuenta con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

¹⁴ Juan M. Moreno Díaz, “Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa”, p. 211.

El derecho del trabajo en México, a semejanza de como está sucediendo en otras latitudes, va tratando, con grandes dificultades, de reconocer estas nuevas maneras de trabajar; sin embargo, uno de los grandes problemas al momento de legislar es la necesidad de hacer compatibles y conciliar conceptos tradicionales con las nuevas realidades. Se trata de situaciones en donde ya de por sí el reconocimiento y respeto de los derechos individuales es difícil, y en el caso de los derechos colectivos las cosas son más complicadas, en buena medida porque los presupuestos jurídicos, sociológicos y políticos, entre otros, desde los cuales los sindicatos viven, acá aparecen difusos. Algunos ejemplos concretos, como el de la empresa de reparto a domicilio *Delivery* en Europa (concretamente Inglaterra e Italia), muestran algunos intentos de los trabajadores por protestar frente a estos nuevos escenarios e incluso innovando en las formas de organización colectiva, con o sin en el apoyo de un sindicato legalmente reconocido.

En un contexto de cambios tecnológicos vertiginosos, como el que se está viviendo, asumen una gran importancia temas como el de la capacitación y el adiestramiento necesarios para la adaptación de los nuevos y actuales trabajadores en las empresas y donde los sindicatos tienen un importante papel que jugar; en efecto, cabe recordar que en México, a semejanza de como ocurre en otros países, la capacitación es un derecho reconocido incluso a nivel constitucional, considerado como parte del concepto de trabajo decente y, en su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, el sindicato tiene un papel relevante, ya que participará en la formulación y aplicación de los programas de capacitación y adiestramiento por medio de comisiones mixtas paritarias en las empresas con más de 50 trabajadores y donde podrán incluso, señala la Ley, proponer cambios a la maquinaria y equipos de “conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad (...)” (art. 153-E-II).

III. Las nuevas maneras de organización y negociación

Las nuevas tecnologías también han venido a dar lugar a nuevas formas de trabajar y a nuevos trabajadores. Una expresión de estos cambios, como se anotaba, son el creciente reconocimiento por parte de la legislación laboral del teletrabajo y de los empleos en plataformas digitales, así como el trabajo a

distancia, el trabajo a domicilio, etcétera. Asimismo, estas transformaciones también se han traducido en nuevas maneras de actuación y organización de las personas involucradas; muestra de ello, son las diversas manifestaciones concretas que se vienen presentado en varias partes del mundo, donde los reclamos históricos de mejoría en las condiciones y ambiente de trabajo ahora se llevan a cabo alejados de la maneras tradicionales en que se hacían; algunos ejemplos emblemáticos que muestran esta situación son los de Alt-Labor en los Estados Unidos, Ver.di en Alemania, Turkopticon para trabajadores de Amazon Mechanical Turk.

Frente a esta situación en algunos países, como en el caso de España, la legislación laboral ha hecho esfuerzos por “laboralizar” e incluir en ella estas nuevas maneras de trabajar; por ejemplo, algunos casos de personas que hacen labores de reparto con el apoyo de plataformas digitales, y, como se anotaba, en México también se avanza en esa dirección.

Por su parte, en materia de negociación y contratación colectiva en México, se carece de un marco que regule estas novedades de manera directa; en efecto, estos temas clave en los derechos colectivos de los trabajadores fueron diseñados teniendo en cuenta relaciones de trabajo tradicionales; sin embargo, México ratificó en los años recientes convenios internacionales importantes como el 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, el cual señala expresamente que deberán adoptarse medidas para estimular y fomentar la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores en todos los casos y sin distinciones, lo cual, como planteamiento general, debiera, en su momento, incluir los casos de trabajadores que participan en estas nuevas formas de trabajo que abordamos.

Cabe destacarse que en una reforma a la Ley Federal del Trabajo en México, en el año 2021, con motivo del reconocimiento del capítulo sobre teletrabajo, el legislador mexicano señaló diversas obligaciones interesantes como que la modalidad de teletrabajo formará parte de los contratos colectivos, y con el fin de que los teletrabajadores conozcan los procedimientos relativos a la libertad sindical y la contratación colectiva, los patrones deberán facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia, incluyendo correo electrónico u otro; y en caso de que en la empresa no exista un contrato colectivo, estas obligaciones deberán incluirse en el reglamen-

to interior correspondiente.¹⁵ Como puede verse en este caso, el legislador mexicano consideró importante que, en tratándose del teletrabajo, las obligaciones del patrón debían incluir la posibilidad de que los derechos colectivos se puedan ejercer con el apoyo de las nuevas tecnologías; si bien estos planteamientos podrían considerarse convenientes y valiosos, lo cierto es que con el hecho de que el teletrabajo se presente ahora como un tema que puede ser parte de una negociación colectiva para la firma de un contrato colectivo, las precisiones y modalidades concretas se tendrían que definir en cada centro de trabajo. Cabe señalarse también que en países como México no se cuenta con una amplia experiencia en el diseño e implementación de acuerdos contractuales que traten estos temas, a diferencia de algunos países europeos, como es el caso de España, por ejemplo, donde desde hace años se cuenta con una amplia experiencia sindical sobre el particular.

En algunos países, la aceptación o no de los cambios tecnológicos por parte de los sindicatos se ha visto con reservas en la medida que pueden ser considerados como medios invasivos de la vida de los trabajadores o incluso de la vida gremial. En otros casos, esa aceptación de los cambios tecnológicos ha estado matizada y a veces determinada por su relación corporativa con los gobiernos en turno. En México, en los años ochenta del siglo pasado, se asistió a un proceso de flexibilización de muchos de los contratos colectivos, lo cual formó parte de los efectos que se sintieron en los derechos colectivos de los trabajadores de amplios sectores de la economía.¹⁶

Este periodo de modificación y adecuación de los contratos colectivos se daría en el marco de un proceso de inserción de la economía mexicana en una economía global, donde algunas prioridades como la estabilidad de la economía interna, la apertura de mercados, el tipo de cambio, la generación de empleos, etcétera, serían los fines que justificarían los medios para alcanzarlos, y uno de esos medios fue, precisamente, el sacrificio de los contenidos de muchos contratos colectivos. Algunos estudios de este proceso, al dar una explicación de lo que pasó en ese periodo, señalan que la mayoría de los sin-

¹⁵ Si bien en este caso el uso del correo electrónico es presentado como un apoyo para las labores sindicales, algunos expertos han señalado las implicaciones que esta posibilidad plantea en cuanto a la supervisión de los trabajadores y sus dirigentes en los centros de trabajo. Cf. Ivonne Sánchez Castro, "El uso del correo electrónico de la empresa por los representantes sindicales", pp. 1 y ss.

¹⁶ Octavio F. Lóyzaga de la Cueva, "La flexibilidad laboral en México antecedentes y perspectivas", pp. 5 y ss.

dicatos mexicanos no opusieron mucha resistencia a esta flexibilización de sus contratos colectivos y que esto se debió a que la mayoría de las grandes centrales obreras mexicanas mantenían una relación estrecha, política e histórica, con los gobiernos emanados de la Revolución mexicana desde 1917 y que ese rasgo corporativo se mantenía aún; de tal manera que las respuestas sindicales a los cambios tecnológicos desde hacía décadas debía ser visto en México teniendo en cuenta este marco político e histórico que ha dominado buena parte del sindicalismo mexicano a lo largo del siglo XX y lo transcurrido del XXI, cuando se aceptaron muchos cambios, incluso sin ninguna participación de los sindicatos.¹⁷

Con este antecedente, entre otros, se podría trazar la evolución sobre la posición del sindicalismo mexicano frente a la aparición e incorporación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos; aunque, salvo contadas excepciones, no resulta alentador, ya que en la mayoría de los sectores de la economía en donde se avecina un alto efecto de la modernización tecnológica, la respuesta sindical tal vez no corresponderá a las implicaciones que se tengan.

Teniendo como antecedente este tipo de situaciones, así como los cambios en proceso en ciertos sectores de la economía, parece obvio señalar que los contenidos de los contratos colectivos serán influenciados por las nuevas tecnologías. En un contexto incierto como el que se vive hoy en día, los sindicatos han venido poco a poco incorporando a su lista de peticiones en las negociaciones colectivas temas que ya venían haciendo su camino; por ejemplo, en lo relacionado con la intimidad y privacidad de los trabajadores, así como la necesaria compatibilidad entre la vida laboral y familiar. En el primer caso, los sindicatos, entre otras cosas, han buscado que las nuevas tecnologías no invadan la privacidad e intimidad de los trabajadores, así como la regulación de las nuevas maneras de supervisión de su trabajo; mientras que en el caso de la compatibilidad entre vida familiar y laboral, las nuevas tecnologías, y más en el contexto de la pandemia, han invadido los espacios antes reser-

¹⁷ En un análisis más profundo del tema que se aborda en este trabajo, sería importante ahondar en estas características ampliamente difundidas del sindicalismo mexicano a lo largo de buena parte del siglo XX, en donde su nacimiento, estructuración interna, así como su relación con los gobiernos postrevolucionarios y las empresas son elementos que sin duda, influyeron en sus estrategias e, incluso, en la forma como fueron regulados los sindicatos jurídicamente, así como en la manera en que dicha regulación se aplicó a lo largo de décadas. Este ejercicio de caracterización del sindicalismo mexicano, si bien rebasa los objetivos de este trabajo, debe ser tomado en cuenta como parte del análisis sobre la relación entre los sindicatos y las nuevas tecnologías.

vados a la vida personal y familiar del trabajador, borrando la frontera entre los horarios y jornadas de trabajo antes claramente delimitadas; de tal manera que esa expansión de las facultades del patrón más allá de las puertas de los centros de trabajo, constituye hoy otro de los frentes en los cuales los sindicatos buscan una delimitación con mayor claridad.

Asimismo, las nuevas patologías laborales que plantean las nuevas tecnologías, como son el estrés laboral, entre otros riesgos de trabajo, van ocupando un lugar importante en los reclamos sindicales al momento de negociar sus contratos colectivos, así como el reclamo de que los sistemas de seguridad social actualicen sus conceptos y legislación para reconocer riesgos de trabajo que se presentan hoy como resultado de los cambios tecnológicos.¹⁸ Vale la pena anotar, de paso, el proceso en curso hacia el reconocimiento en varios países, incluyendo México, del derecho humano a la salud mental en el trabajo.

En el caso de México, los datos oficiales muestran cómo durante la pandemia se llevaron a cabo innumerables revisiones de contratos colectivos, muchas de las cuales utilizaron las nuevas tecnologías con ese propósito. En efecto, los modelos de negociación colectiva conocidos y practicados por la mayoría de los sindicatos privilegiaron los encuentros presenciales entre las partes; sin embargo, hoy en día, en muchos casos, producto de la necesidad derivada de la situación sanitaria, fueron obligados a llevar a cabo negociaciones con el apoyo de las nuevas tecnologías. Esta situación, novedosa para la mayoría, se tradujo en nuevas formas y estrategias para plantear y argumentar las posiciones de las partes, lo cual avizora que, en el futuro, si bien el modelo presencial seguirá subsistiendo, este necesariamente incorporará de diversas maneras las nuevas herramientas tecnológicas.¹⁹

IV. Hacia nuevas formas de lucha

Sin duda, uno de los grandes desafíos que tienen los sindicatos en los años por venir es cómo reivindicar y renovar sus tradicionales formas de protesta y presión frente a las empresas con motivo de la defensa de los derechos de

¹⁸ Gemma Galdon Clavell *et al.*, *Los sindicatos ante los retos tecnológicos, dinámicas y buenas prácticas*, p. 25.

¹⁹ María L. Rodríguez Fernández, "Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica", pp. 70-91.

sus agremiados; en un contexto dominado por las nuevas tecnologías, algunas instituciones jurídico-históricas como la huelga se presentan como formas de protesta difíciles de poder realizar; esto no ha impedido que, en los hechos, de manera creciente, se presenten situaciones de ciberactivismo, teleparos, interrupciones concertadas digitales, etcétera, manifestaciones todas ellas que muestran no sólo la creatividad de los sindicatos, sino también la lenta pero creciente apropiación gremial del espacio digital. La actitud reivindicadora y contestataria de los sindicatos tendrá que estar ahí donde existen derechos que defender y trabajadores a quien apoyar y donde convergen viejos y nuevos problemas (desempleo, precariedad, dispersión del trabajo, falta de identidad profesional, etcétera).²⁰ Los ejemplos se multiplican ahí donde diversos grupos y sectores de la sociedad han encontrado en las nuevas tecnologías y el ciberespacio un lugar donde se protesta, reclama o defienden derechos o posiciones frente a problemas que los aquejan; en ese sentido, los sindicatos no podrían quedarse atrás. En algunas ocasiones, las nuevas formas de organización colectiva han hecho su aparición como los denominados “protosindicatos” o variantes de las tradicionales cooperativas e, incluso, la reaparición de formas de apoyo solidario como las mutualidades.

Por su parte, el tema de la huelga pareciera estar destinado a cambiar como mecanismo por excelencia en la lucha de los trabajadores para defender sus derechos. Reconocida como un derecho humano en el nivel más alto de la jerarquía normativa en todo el mundo, la huelga ha venido perdiendo los cimientos a partir de los cuales se construyó su concepto, su regulación, así como ejecución, y en esa ruta las nuevas tecnologías han tenido mucho que ver. Así, al descentralizar y diversificar los espacios en donde las relaciones de trabajo se llevan a cabo, al multiplicar las maneras como la supervisión y subordinación del trabajo se presenta, las nuevas tecnologías han venido a quitar a la huelga uno de sus elementos esenciales, como la unidad de los trabajadores, la presencia física en el centro de trabajo, la coincidencia compartida de las problemáticas de los trabajadores, lo cual se ha traducido en una mayor dificultad para que se lleve a cabo; en ese sentido, la reinención de la huelga, tal vez sea uno de los temas más importantes en la agenda de los sindicatos en los años por venir.

²⁰ Luz Rodríguez, “Sindicalismo y revolución tecnológica”, pp. 2-5.

V. Conclusiones

Ya en algunas investigaciones se reflexiona sobre la necesidad de que los sindicatos lleven a cabo un análisis sobre las características de lo que podríamos denominar los nuevos trabajadores y, a partir de ahí, tratar de usar sus propias herramientas tecnológicas hacia nuevas maneras de llevar a cabo su labor de representación y defensa.²¹ De igual manera, hay quienes valoran las facilidades que las nuevas tecnologías ofrecen en materia de administración sindical y de gestoría de los derechos de los trabajadores e incluso en materia de comunicación intrasindical, contexto en el que las nuevas tecnologías ofrecen un campo rico de formas en que se puede compartir mucha información de interés gremial (Facebook, Instagram, redes sociales), aunque se dificultan las tareas tradicionales como la contratación colectiva y la huelga.

La reflexión sindical sobre su actuación en este nuevo contexto debe pasar no solo por una discusión abstracta sobre la nueva realidad de los sindicatos en un ambiente marcado por las nuevas tecnologías, sino que debe concretarse también en cuestiones muy prácticas y tangibles del actuar sindical: la incorporación de las nuevas tecnologías a su administración cotidiana (afiliación de nuevos trabajadores, administración del patrimonio sindical, gestión, acceso y otorgamiento de prestaciones concretas con el uso de programas determinados, etcétera), cómo llevar a cabo sus asambleas, cuáles son sus mecanismos de toma de decisiones, qué tipo de afiliados tiene y desea tener, cómo ubicarse y promover su afiliación, cómo se lleva o se desea llevar a cabo la interlocución con las empresas, qué tipo de temáticas modernas deben incluirse en las agendas de negociación de los contratos colectivos y, finalmente, cuáles son las mejores estrategias de lucha y presión en un contexto para el cual las maneras tradicionales de lucha y protesta resultan hoy obsoletas. En ese sentido, con base en una visión y planeación adecuadas, las nuevas tecnologías pueden convertirse en una herramienta que haga más eficiente el trabajo sindical.

La posición de muchos sindicatos frente a las nuevas tecnologías no es necesariamente positiva y uniforme; existen opiniones que ven estas nuevas herramientas con desconfianza e incluso temor sobre su pertinencia como formas de fortalecimiento gremial. A pesar de este tipo de percepciones, son cada vez más las voces de expertos y sindicalistas que ven en las nuevas tec-

²¹ Federico Navarro Nieto, “El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones”, pp. 51-55.

nologías un mecanismo que puede mejorar, entre otras cosas, la calidad y cantidad de la información intragremial y con ello mejorar la libertad, democracia y transparencia sindical.

Sin embargo, el debate está abierto y no es posible posponerlo. En el análisis del efecto de las nuevas tecnologías para la vida sindical, hay también otros factores y variables que, si bien escapan al estudio estrictamente jurídico del tema, tendrían que ser consideradas para el eventual diseño de una estrategia gremial de mediano plazo. Una de esas variables es el factor demográfico de los miembros de un sindicato y, en particular, lo relativo a la edad de sus afiliados; en efecto, el hecho de que entre la membresía sindical existan afiliados más jóvenes pareciera que resulta más propicio para que un sindicato le apueste a las nuevas tecnologías como parte de sus formas de trabajo; y, en el caso contrario, la edad más avanzada de sus miembros podría ser un reto por vencer en estos casos. Esta necesaria autoevaluación de las fortalezas y retos de un sindicato se presenta como una necesidad imperiosa en los momentos actuales, lo cual debería traducirse en una estrategia de formación de cuadros sindicales que incluya temas no tradicionales, como el manejo de redes sociales, *software*, aplicaciones, etcétera.

De igual manera, las nuevas tecnologías han actualizado un debate recurrente en el mundo sindical que consiste en advertir y enfrentar una economía globalizada ante la cual los sindicatos deben trascender sus espacios nacionales de influencia para construir espacios de acción transnacionales.²² Esta situación asume matices particulares cuando se habla de nuevas tecnologías y, en particular, del uso de plataformas digitales, donde los mercados sin fronteras empiezan a ser algo normal y frente a lo cual los sindicatos se muestran muchas veces limitados y con esfuerzos por ahora discretos para articular una estrategia sólida (España, Argentina, etcétera) y amplia que corresponda a estas nuevas situaciones.²³ Si bien el tema empieza a aparecer en las estructuras supranacionales como la Unión Europea, donde se aborda como un tema y preocupación que requiere ser atendida y, en su caso, regulada, en otras latitudes el tema no forma parte de la agenda laboral y social; por ejemplo, en

²² Uno de los últimos trabajos publicados sobre el impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo, con especial referencia al caso mexicano, cuya lectura se recomienda es el siguiente: José L. Rostro y Erick López, *Derecho laboral, sindicalismo y nuevas tecnologías*.

²³ Francisco A. Valle Muñoz, “Las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales”, pp. 62-67.

el recién firmado Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Canadá y México, el tema de los derechos colectivos sí ocupa un lugar protagónico, pero sólo para aquellos trabajadores que ya están reconocidos como tales y quieren hacer valer sus derechos colectivos.

Si bien en muchos análisis sobre este tema la atención se centra en las acciones y estrategias de las partes en las relaciones laborales, lo cierto es que también aquí es necesario llevar a cabo un análisis y enfoque tripartito en el cual se incluya el papel que debieran jugar los gobiernos y los Estados como garantes de valores supremos, como la justicia y la democracia.²⁴ En efecto, habría que preguntarse, en cada caso, qué están haciendo los gobiernos para que los procesos de incorporación de nuevas tecnologías no se traduzcan en formas que ahonden las desigualdades e injusticias en nuestras sociedades o que permitan la evasión e incumplimiento de las obligaciones en materia de protección social. La adopción o el fortalecimiento de políticas públicas con un enfoque social de las tecnologías, son algo que debiera estar en la agenda de los proyectos de las administraciones públicas en sus diferentes niveles; y en ese contexto, el diálogo social se presenta como algo necesario para hacerlas avanzar, tal y como lo ha venido señalando la OIT desde hace años, e incluso, se plantea la posibilidad de que en los próximos años se puedan adoptar normas internacionales sobre el tema.

En el caso de México, cabe señalarse que hoy en día el nivel de cobertura y acceso a Internet, según los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, es de cerca de 80% en zonas urbanas y de 50% en zonas rurales, lo que muestra una gran diferencia entre las regiones del país que impacta el acceso a la información, servicios, etcétera, que hoy en día se llevan a cabo con el uso de esta nueva tecnología. Este panorama puede influir también en los sindicatos en la medida que Internet, con algunas aplicaciones en particular, se ha convertido en parte de las herramientas de una gestión sindical efectiva; sobre todo, en el caso de aquellas organizaciones que tienen una presencia en regiones del país con servicio de Internet deficiente o inexistente. El gobierno federal ha hecho algunos esfuerzos en ciertos casos específicos y de interés nacional al apoyar los procesos sindicales con propuestas de nuevas tecnolo-

²⁴ En el caso de algunos países, como Brasil, expertos han puesto de manifiesto la importancia de los sindicatos en la construcción histórica del marco jurídico laboral, así como de políticas públicas sobre estos temas. Cf. Flávia Madeiros de Oliveira *et al.*, “Tecnología y nuevas formas de trabajo: los retos que los sindicatos enfrentan en un escenario de revolución 4.0”, pp. 3 y s.

gías; tal es el caso de la elección de la dirigencia sindical de la empresa estatal Petróleos Mexicanos (PEMEX) en enero de 2022 cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social puso a la disposición del sindicato un sistema por el cual se llevarían a cabo las elecciones de la dirigencia sindical con el uso de voto electrónico. Se trata de una novedad laboral y tecnológica que podría muy probablemente ser usada en el futuro de manera regular y a la que todavía se le han señalado algunas deficiencias.

Como podemos ver, los sindicatos y las nuevas tecnologías son, hoy, parte de una ecuación que tendremos que ir monitoreando como una etapa de la evolución que está teniendo el mundo del trabajo.

Fuentes de consulta

Bibliográficas

- Mendizábal Bermúdez, Gabriela. Alfredo Sánchez Castañeda y Patricia Kurczyn Villalobos (coords.). *Industria 4.0, trabajo y seguridad social*. México, UNAM-III, 2019.
- Rostro, José Luis y Erick López Serrano. *Derecho laboral, sindicalismo y nuevas tecnologías*. México, Tirant lo Blanch, 2022.

Electrónicas

- Estrella, María Josefina, Vanesa Núñez y Santiago Parrilla. *Sindicalismo e innovación. Rol de las TIC en la gestión de las organizaciones sindicales*. Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires, diciembre 2020. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/17087.pdf>
- Galdon Clavell, Gemma, Carlos Delclòs, Martín Zamorano y Alba Molina. *Los sindicatos ante los retos tecnológicos, dinámicas y buenas prácticas*. Eticas foundation, Cotec, CCOO, ETUI, 2017. <https://online.flippingbook.com/view/196359/2/>
- Madeiras de Oliveira, Flávia de Paiva. Marcela Oliveira de Alexandria Rique y André Ricardo Fonseca da Silva. “Tecnología y nuevas formas de trabajo: los retos que los sindicatos enfrentan en un escenario de revolución 4.0”. *Cognitio Juris*, año XI, Núm. 35, 26 junio 2021. <https://cognitiojuris.com/2021/06/26/tecnologia-y-nuevas-formas-de-trabajo-los-retos-que-los-sindicatos-afrentan-en-un-escenario-de-revolucion-4-0/>
- Martín Macia, Leandro. “Nuevas tecnologías, representación sindical, negociación colectiva”. *Revista IDEIDES, UNTREF*, Núm. 45, marzo 2020, Buenos Aires. <http://revista-ideides.com/nuevas-tecnologias-representacion-sindical-negociacion-colectiva/>

- Moreno Díaz, Juan Manuel. “Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa”. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Vol. 7, Núm. 2, abril-junio de 2019. University Press. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/680
- Rodríguez, Luz. “Sindicalismo y revolución tecnológica”. *InfoLibre*. 28 de febrero de 2018. https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2018/02/28/sindicalismo_revolucion_tecnologica_77634_112_1.html.
- Ruiz González, Carlota. *La incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales*. Tesis doctoral, Universidad de Murcia, Escuela Internacional de Doctorado, 2017. https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/56322/1/Tesis_Carlota_Ruiz_Gonz%c3%a1lez.pdf
- Sánchez Castro, Ivonne. “El uso del correo electrónico de la empresa por los representantes sindicales”. *Cielo laboral*, Núm. 4, 2017. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/04/sanchez_noticias_cielo_n4_2017.pdf
- Sierra Benítez, Esperanza Macarena. “La protección social, en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales”. *e-Revista internacional de la protección social*, Vol. 6, Núm. 2, España, Universidad de Sevilla, 2021, pp. 8-18. <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/issue/view/1302/574>
- Valle Muñoz, Francisco Andrés. “Las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales”. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Núm. 157, España, 2021, pp. 59-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968637>

Hemerográficas

- Lóyzaga de la Cueva, Octavio F. “La flexibilidad laboral en México antecedentes y perspectivas”. *Alegatos*, Núm. 29, enero-abril 1995, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco, pp. 57-68.
- Martín Artiles, Antonio y Alberto Pastor Martínez. “Nuevas formas de representación colectiva. Reacción a la digitalización”. *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 40, Núm. 2, Universidad Autónoma de Barcelona, Ediciones complutense, Barcelona, 2022, pp. 345-366.
- Rodríguez Fernández, María Luz. “Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica”. *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, Núm. 23, 2018, España, pp. 70-91.
- Zubero Beaskoetxea, Imanol. “Los sindicatos ante las nuevas tecnologías”. *Revista vasca de sociología y ciencia política*, Núm. 6, España, 1992, pp. 151-168.